

# 2022

REPSOL S.A.

---

Informe anual  
sobre  
remuneraciones  
de los  
consejeros



Repsol Compromiso  
Cero Emisiones Netas  
2050



**REPSOL**

# Índice

<b>1. Presentación del Informe</b>	<b>2</b>		
<b>2. Comisión de Retribuciones</b>	<b>4</b>		
2.1 Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2022 y 2023	5		
2.2 Asesores externos	5		
2.3 Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros en 2023	6		
2.4 Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones	6		
<b>3. Resultados y niveles de incentivos [“Pay for Performance”]</b>	<b>7</b>		
<b>4. Política de Remuneraciones 2023</b>	<b>8</b>		
4.1 Respecto al Consejero Delegado	8		
4.2 Respecto a los Consejeros en su condición de tales	17		
4.3 Respecto del Presidente del Consejo de Administración	18		
<b>5. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022</b>	<b>18</b>		
5.1 Respecto al Consejero Delegado	18		
5.2 Respecto a los Consejeros en su condición de tales	25		
5.3 Respecto al Presidente del Consejo de Administración	25		
<b>6. Tablas de Remuneración Individual</b>	<b>26</b>		
6.1 Remuneración del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2022	26		
6.2 Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2022	27		
<b>7. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales</b>	<b>32</b>		
<b>8. Notas explicativas al apartado C.2 del Anexo Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Repsol</b>	<b>33</b>		
<b>9. Anexo Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Repsol</b>	<b>35</b>		



<b>1</b> Presentación del Informe	<b>2</b> Comisión de Retribuciones	<b>3</b> Resultados y niveles de incentivos	<b>4</b> Política de Remuneraciones 2023	<b>5</b> Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	<b>6</b> Tablas de remuneración individual	<b>7</b> Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	<b>8</b> Notas explicativas	<b>9</b> Anexo estadístico
--------------------------------------	---------------------------------------	--	---	--	---	--	--------------------------------	-------------------------------

# 1. PRESENTACIÓN DEL INFORME

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2022 (el “**Informe**” o el “**IARC**”) se elabora por la Comisión de Retribuciones de Repsol S.A. (“**Repsol**”, la “**Compañía**” o la “**Sociedad**”) conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, siguiendo el modelo y las instrucciones establecidas en la Circular 3/2021, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”)<sup>1</sup>.

A este respecto, conforme a la opción ofrecida por la Circular 3/2021, Repsol ha optado por elaborar el Informe, de igual modo que en años anteriores, en formato libre, incluyendo el contenido exigido por la normativa, el apéndice estadístico recogido en la propia Circular 3/2021, así como otra información relevante para el entendimiento del sistema retributivo de los Consejeros de Repsol. Este Informe responde, por tanto, al deseo de Repsol de continuar en la vanguardia de la transparencia y de facilitar a los accionistas la comprensión de los sistemas retributivos implantados en la actualidad.

El presente Informe proporciona información detallada y completa sobre la aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros, tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como por sus funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo, aprobada de manera vinculante por la Junta General de accionistas el 26 de marzo de 2021 (la “**Política de Remuneraciones**”).

La Política de Remuneraciones puede ser consultada en la página web de Repsol, mediante el acceso al siguiente enlace:

<https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/accionistas-e-inversores/pdf/politica-remuneraciones-consejeros-2021-2023.pdf>

En términos de negocio, Repsol ha obtenido en 2022 un resultado neto de 4.251 millones de euros. El modelo de negocio integrado y el Plan Estratégico 2021-2025 han sido fundamentales para que la Compañía lograra un desempeño positivo en un entorno marcado por la incertidumbre y la volatilidad, al mismo tiempo que impulsaba su transformación y consolidaba su perfil multienergético, con el objetivo de ser cero emisiones netas en el año 2050.

Repsol se ha enfocado en su labor como servicio esencial para la sociedad y en 2022 ha reforzado su papel de garante del suministro energético con el incremento de sus inventarios en más de 2.000 millones de euros para garantizar el suministro al mercado nacional y la operatividad de las refinerías. Igualmente, ha realizado un esfuerzo relevante para paliar los efectos que la volatilidad en los precios internacionales de los combustibles pudiera tener en los consumidores y ha destinado más de 500 millones de euros a descuentos adicionales en combustibles en sus estaciones de servicio en España, que se sumaron a la bonificación estatal. Por otro lado, con el objetivo de asegurar el futuro de la industria, ha invertido, en 2022, 4.182 millones de euros para avanzar en la transformación de su actividad, un 40% más que el año anterior. Para impulsar su perfil multienergético, Repsol tiene previsto realizar una inversión orgánica histórica de más de 5.000 millones de euros en 2023. Además de invertir para asegurar el futuro de la industria y el de quienes trabajan en ella, en 2022 Repsol llevó a cabo distintas acciones orientadas a garantizar el empleo y el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas que forman parte de la compañía, con incrementos salariales y reconocimientos extraordinarios. Entre los años 2020 y 2022, Repsol incrementó su plantilla en España en un 5%.

La generación de caja durante el ejercicio también ha permitido a la Compañía anunciar un incremento en la retribución para los accionistas, que se mantiene entre las más atractivas del sector y del IBEX35. Así, la remuneración en efectivo aumentará un 11% en 2023, hasta los 0,70 euros brutos por acción, con lo que se adelanta el objetivo previsto por el Plan Estratégico para el año 2024.

Adicionalmente, Repsol ha anticipado en tres años su objetivo de recompra y amortización de acciones, al alcanzar a finales de 2022 los 200 millones de títulos amortizados, cantidad inicialmente prevista para todo el periodo 2021-2025. Por su parte, la deuda neta se redujo un 61% durante 2022, hasta 2.256 millones de euros y la liquidez se incrementó hasta 12.022 millones de euros, suficiente para cubrir cuatro veces los vencimientos de deuda bruta a corto plazo.

En 2022, la Compañía ha incorporado asimismo a socios estratégicos en sus negocios de Upstream (Exploración y Producción) y Renovables, un paso más en el refuerzo de su transformación y en su perfil multienergético y descarbonizado. Ambos acuerdos han permitido aflorar el valor de estas áreas y evidenciar la solidez de su modelo de negocio.

<sup>1</sup> Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados regulados, y la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas y de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados regulados.



<b>1</b> Presentación del Informe	<b>2</b> Comisión de Retribuciones	<b>3</b> Resultados y niveles de incentivos	<b>4</b> Política de Remuneraciones 2023	<b>5</b> Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	<b>6</b> Tablas de remuneración individual	<b>7</b> Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	<b>8</b> Notas explicativas	<b>9</b> Anexo estadístico
--------------------------------------	---------------------------------------	--	---	--	---	--	--------------------------------	-------------------------------

Finalmente, durante el ejercicio 2022 Repsol ha continuado con la campaña de *engagement* con sus accionistas ESG (*Environmental, Social and Governance*), que a cierre de ese año suponen un 37,1% del accionariado institucional de la Compañía. El diálogo ha estado basado principalmente en la actualización a los inversores y otros grupos de interés sobre los avances que Repsol está haciendo en su estrategia de descarbonización consolidando así una iniciativa pionera en España de comunicación bidireccional sobre estas materias<sup>2</sup>. Durante 2022, la actividad de comunicación se ha realizado tanto de manera presencial como virtual, visitando 144 inversores y especialistas en foros específicos ESG. Asimismo, se ha reforzado el diálogo con interlocutores especializados en transición energética y cambio climático, Climate Action 100+ e Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC), entre otros. Este diálogo bidireccional ha cristalizado en la decisión de someter al voto consultivo de los accionistas en la Junta General de 2022 la estrategia climática de la Compañía, la participación de Repsol en el proyecto piloto para la definición de un estándar de emisiones netas cero, y en el compromiso de incrementar la transparencia en el reporte de emisiones alcance 3 (ventas totales y usuario final) en el próximo Informe Integrado de Gestión.

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe Anual sobre Remuneraciones, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión de 15 de febrero de 2023, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2023, como punto separado del orden del día.

Madrid, 15 de febrero de 2023

<sup>2</sup> Para más información sobre la interacción llevada a cabo en 2022 con los inversores socialmente responsables en temas medioambientales, sociales y de gobernanza ver el Informe de *Engagement* 2021-2022 ([https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/en\\_gb/accionistas-e-inversores/pdfs/annual-esg-engagement-report-2021-2022.pdf](https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/en_gb/accionistas-e-inversores/pdfs/annual-esg-engagement-report-2021-2022.pdf))



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

## 2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2022 la Comisión de Retribuciones estaba compuesta en su totalidad por Consejeros Externos, de los que su mayoría (dos), tienen la condición de Independientes y el restante de Externo. Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, acordes con los cometidos de la misma.

Las funciones del Consejo de Administración de Repsol y de su Comisión de Retribuciones en materia de retribuciones se encuentran reguladas en los Estatutos Sociales (arts. 45, 45 bis y 45 ter) y en el Reglamento del Consejo de Administración (arts. 5 y 36).

La Comisión de Retribuciones desarrolla, entre otras, las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo de Administración su política de retribución, valorando la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a los Consejeros; así como, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, proponer al Consejo la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones de sus contratos.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración. Asimismo, esta Comisión analizará las propuestas de planes de incentivos a largo plazo que afecten a la Alta Dirección del Grupo, y en particular aquellos que se puedan establecer sobre el valor de la acción, y conocerá los aspectos fundamentales relativos a la política general salarial de la Sociedad.
- Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y Altos Directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación.
- Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- Cualesquiera otras funciones relacionadas con las materias de su competencia y que le sean solicitadas por el Consejo de Administración o por su Presidente.
- Informar, con carácter previo, al Consejo de Administración en aquellos supuestos previstos en la Ley y en la normativa interna de la Sociedad y, en particular, en los contemplados en los artículos 21 y 22 del Reglamento del Consejo de Administración, relativos al uso de información y activos sociales con fines privados, así como a la explotación de oportunidades de negocio.
- Informar al Consejo de Administración en todos aquellos casos en que el propio órgano o su Presidente soliciten su informe.

Por otro lado, cabe destacar que la Comisión está facultada para requerir la asistencia a sus reuniones de cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Compañía, quienes comparecerán, previa invitación de la Presidenta de la Comisión, y en los términos que esta disponga.

Sin perjuicio de que la Presidenta de la Comisión informa del contenido de sus reuniones y de las actividades de esta en las reuniones del Consejo de Administración, con carácter trimestral se entrega a todos los Consejeros una copia de las actas de todas las reuniones de las Comisiones celebradas durante el periodo.



### Presidenta

Dña. Aurora Catá Sala  
[Consejera Independiente]



Dña. Arantza Estefanía Larrañaga  
[Consejera Independiente]

D. Emiliano López Achurra  
[Consejero Externo]



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

## 2.1. Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2022 y 2023

Durante el ejercicio 2022, la Comisión de Retribuciones se reunió en cinco ocasiones. En 2023, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una ocasión.

En las citadas reuniones, la Comisión ha debatido, entre otras, las siguientes cuestiones y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:

- Informe sobre las propuestas de liquidación de los Programas de Incentivo a Largo Plazo 2018-2021 y 2019-2022.
- Informe sobre las propuestas de los nuevos Programas de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones 2022-2025 y 2023-2026.
- Propuesta de retribución por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones para los ejercicios 2022 y 2023, incluyendo la del Presidente del Consejo de Administración y la del Consejero Independiente Coordinador.
- Propuesta de retribución adicional del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas y, en particular:
  - Propuesta de retribución fija para 2022 y 2023.
  - Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes a 2021 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable anual 2021.
  - Propuesta de objetivos y de importe máximo de la retribución variable anual para 2022 y 2023.
  - Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes a 2022 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable anual 2022.
  - Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2018-2021 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable a largo plazo.
  - Propuesta de objetivos y de importe máximo de la retribución variable a largo plazo para los Programas de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones 2022-2025 y 2023-2026.
  - Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2019-2022 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable a largo plazo.
- Propuesta de los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2021 y 2022.
- Verificación de la información sobre retribuciones de los Consejeros y Altos Directivos recogida en las Memorias de las cuentas anuales consolidadas correspondientes a los ejercicios 2021 y 2022.
- Verificación del cumplimiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.
- Propuestas e informes para la Junta General de accionistas 2022 relativos a:
  - Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021.
  - Aprobación de tres ciclos adicionales del Programa de Incentivo a Largo Plazo (ILP) con asignación parcial en *Performance Shares*.
- Informes sobre los compromisos del área de Personas y Organización incluidos en el Plan Estratégico 2021-2025, así como sobre la gestión y compensación del talento directivo.
- Planificación del calendario de reuniones y de actividades de la Comisión de Retribuciones.
- Nombramiento de Presidenta de la Comisión.
- Evaluación interna del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio 2022.

## 2.2. Asesores externos

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones puede solicitar al Consejo, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Sociedad de asesores externos especializados.

De esta manera, en 2022 WTW ha asesorado en la realización del benchmarking sobre la retribución del Consejero Delegado.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

## 2.3. Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros en 2023

En principio, este ejercicio se prevé someter a la aprobación de la Junta General ordinaria de accionistas las siguientes propuestas de acuerdos:

- Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2022.
- Nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros.
- Aprobación de nuevos ciclos del Plan de Compra de Acciones por los beneficiarios de los Programas ILP.

## 2.4. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones

Las medidas para garantizar que la Política de Remuneraciones de Consejeros atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad son:

- La compensación total del Consejero Delegado se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a largo plazo (ILP). La retribución variable tiene un peso en torno al 69% de la retribución total del Consejero Delegado en un escenario de cumplimiento de objetivos al 100% y está vinculada a objetivos establecidos en el Plan Estratégico.
- Los planes de ILP se inscriben en un marco plurianual (4 años) para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía y la consecución de sus objetivos estratégicos. Asimismo, la Sociedad ha establecido un periodo adicional de otros tres años, que comienza cuando el Consejero Delegado recibe las acciones de la Sociedad que se entregan en el marco de los planes ILP, durante el cual no podrá transmitir dichas acciones ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas, sin perjuicio de la política de tenencia permanente de acciones aprobada que se describe a continuación.
- La Compañía tiene implantado un Plan de Compra de Acciones para los beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo, orientado a incrementar el alineamiento de los intereses de sus participantes con los de los demás accionistas.
- Repsol ha aprobado una política de tenencia permanente de acciones, según la cual los Consejeros Ejecutivos conservarán, mientras permanezcan desempeñando su cargo, la titularidad de las acciones que tuvieran en cartera, así como la de aquellas otras acciones que les fueran entregadas como forma de pago de los programas ILP o que estuvieran ligadas al Plan de Compra de Acciones, hasta alcanzar, como mínimo, un importe equivalente a dos veces su retribución fija.
- La Presidenta de la Comisión de Retribuciones también es miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas dos comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas comisiones y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
- Asimismo, los otros dos vocales de la Comisión de Retribuciones también son miembros de la Comisión de Sostenibilidad, que es la encargada de supervisar los aspectos relacionados con la sostenibilidad de la Compañía, la maximización del valor a largo plazo y la progresión en el cumplimiento de los indicadores relacionados con el objetivo de convertirse en una compañía cero emisiones netas en 2050, por lo que la presencia cruzada de estos Consejeros permite considerar igualmente aquellos aspectos relevantes en estas materias que guardan relación con las retribuciones del Consejero Delegado y los Altos Directivos.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones establece un equilibrio adecuado y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo. Los componentes variables de la remuneración han sido fijados de forma que, de no alcanzarse sus objetivos mínimos, no darían lugar a su percepción, y no existen remuneraciones variables garantizadas.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

La Comisión de Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos, que no implicará que los objetivos sean menos retadores. En caso de que se produjera ese ajuste, se proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

La Comisión de Retribuciones es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos y su aplicación, en la medida en que las actividades profesionales de estas categorías de personal pueden tener una repercusión material en el perfil de riesgos de la Compañía. Además, la Comisión de Retribuciones evalúa el cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de retribución variable a largo plazo y propone al Consejo de Administración la aprobación del nivel de incentivo a abonar. La información sobre las métricas se extrae, en su mayor parte, de las Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado que son revisados por el Auditor de Cuentas.

### 3. RESULTADOS Y NIVELES DE INCENTIVOS ("PAY FOR PERFORMANCE")

El cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para calcular la retribución variable anual del Consejero Delegado, está alineado con el desempeño de la Compañía en 2022. A este respecto, los principales hitos del ejercicio son los siguientes:

- Repsol obtuvo un resultado neto de 4.251 millones de euros en 2022, un ejercicio marcado por la incertidumbre, la volatilidad y complejas dinámicas de mercado, derivadas de la invasión de Ucrania.
- Repsol realizó inversiones por importe de 4.182 millones de euros para avanzar en su transformación, un 40% más que el año anterior. Para impulsar su perfil multienergético, en 2023 prevé destinar una inversión orgánica histórica de más de 5.000 millones de euros.
- El modelo de negocio integrado y el Plan Estratégico 2021-2025 de la compañía fueron fundamentales para lograr un desempeño positivo.
- La generación de caja permitió durante el año una reducción de la deuda neta del 61%. Además, Repsol ha anunciado un incremento del 11% en la remuneración en efectivo para sus accionistas en 2023 y llevó a cabo la amortización de 200 millones de acciones, adelantando tres años el programa de recompra de acciones previsto en el marco del Plan Estratégico 2021-2025.
- La compañía ha tomado medidas que garantizan el mantenimiento del poder adquisitivo de sus trabajadores, llevando a cabo incrementos salariales y reconocimientos extraordinarios y consensuando con los sindicatos un nuevo Acuerdo Marco.
- Para ayudar a los clientes en un contexto inflacionista, Repsol destinó 500 millones de euros a descuentos adicionales en los combustibles en sus estaciones de servicio en España. La compañía fue pionera en implantar esta medida y su compromiso sigue vigente hoy en día, incluso tras finalizar la bonificación del Estado.

En diciembre de 2022, la firma especializada en la materia, WTW, ha llevado a cabo un benchmarking de la retribución total del Consejero Delegado. Para determinar el grupo de comparación, se han considerado los siguientes criterios de selección:

- a) Compañías del sector energía y *utilities* que cotizan en el EURO STOXX 600 Oil&Gas/DJ Titans Oil & Gas 30 y en el Stoxx Europe 600 Utilities/S&P 500 Utilities.
- b) Con casa matriz en Europa y Estados Unidos.
- c) Alcance geográfico internacional y global.
- d) Compañías comparables a Repsol en términos de dimensión, considerando aquellas en un rango entre un 30% y un 300% en al menos dos de las siguientes tres magnitudes: ingresos, capitalización bursátil y volumen de activos.
- e) Compañías que forman parte del grupo de comparación que Repsol tiene definido a efectos de la medición del Retorno Total para el Accionista ("TSR") dentro de sus Programas de Incentivo a Largo Plazo.
- f) Compañías del grupo de comparación consideradas por el *proxy advisor* Institutional Shareholders Services ("ISS") a efectos de la realización de los análisis "*pay for performance*" en su Informe de Recomendaciones de Voto.

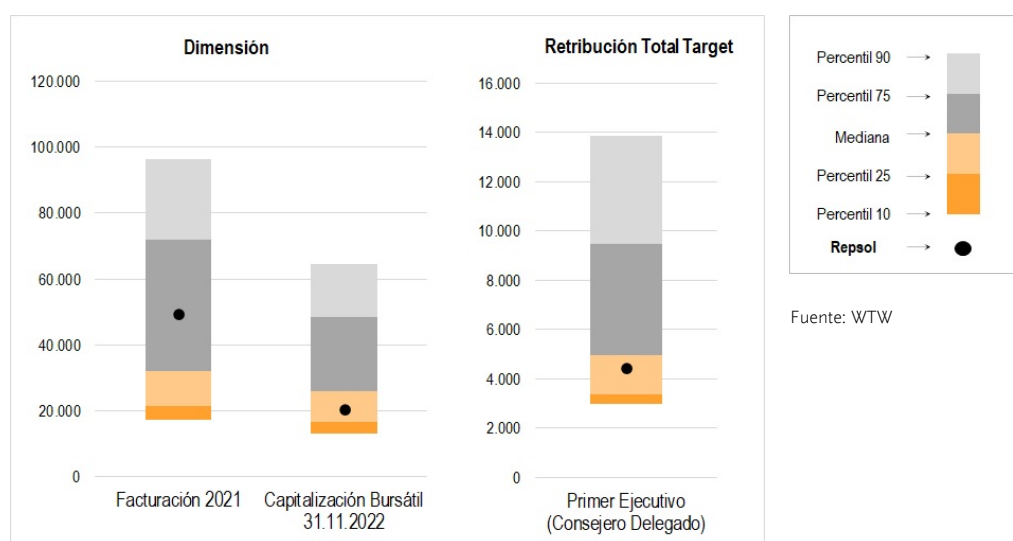




Del conjunto anterior se excluyen aquellas empresas que tengan una considerable participación estatal y no se consideren altamente comparables con Repsol.

Tomando en consideración lo anterior, el grupo de comparación resultante está compuesto por las siguientes 18 compañías: Fortum, Marathon Petroleum, Phillips 66, Eon, Eni, Engie, Iberdrola, ConocoPhillips, OMW, Veolia Environnement, Siemens Energy, Cepsa, Naturgy, Endesa, Schlumberger, National Grid, Centrica y Snam.

A continuación, se detallan los resultados del análisis, en los que se muestra el posicionamiento del Consejero Delegado de Repsol frente al grupo de comparación en relación con la Retribución *Total Target* en el que se incluyen los siguientes conceptos retributivos: remuneración fija por sus funciones colegiadas; remuneración fija por funciones ejecutivas; remuneración variable anual; remuneración variable esperada a largo plazo y aportaciones a los planes de previsión social.



En términos de retribución total objetivo, el Consejero Delegado se sitúa entre el percentil 25 y la mediana del grupo de comparación.

## 4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2023

Conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el 26 de marzo de 2021 la Junta General de Accionistas aprobó, a propuesta del Consejo de Administración, la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, con el voto favorable del 97,57%, lo que muestra su alineamiento con las expectativas de los accionistas de la Compañía.

El principio que define la Política de Remuneraciones es la búsqueda de generación recíproca de valor para el Grupo y para los Consejeros y la alineación de sus intereses en el largo plazo con los de los accionistas, asegurando una total transparencia.

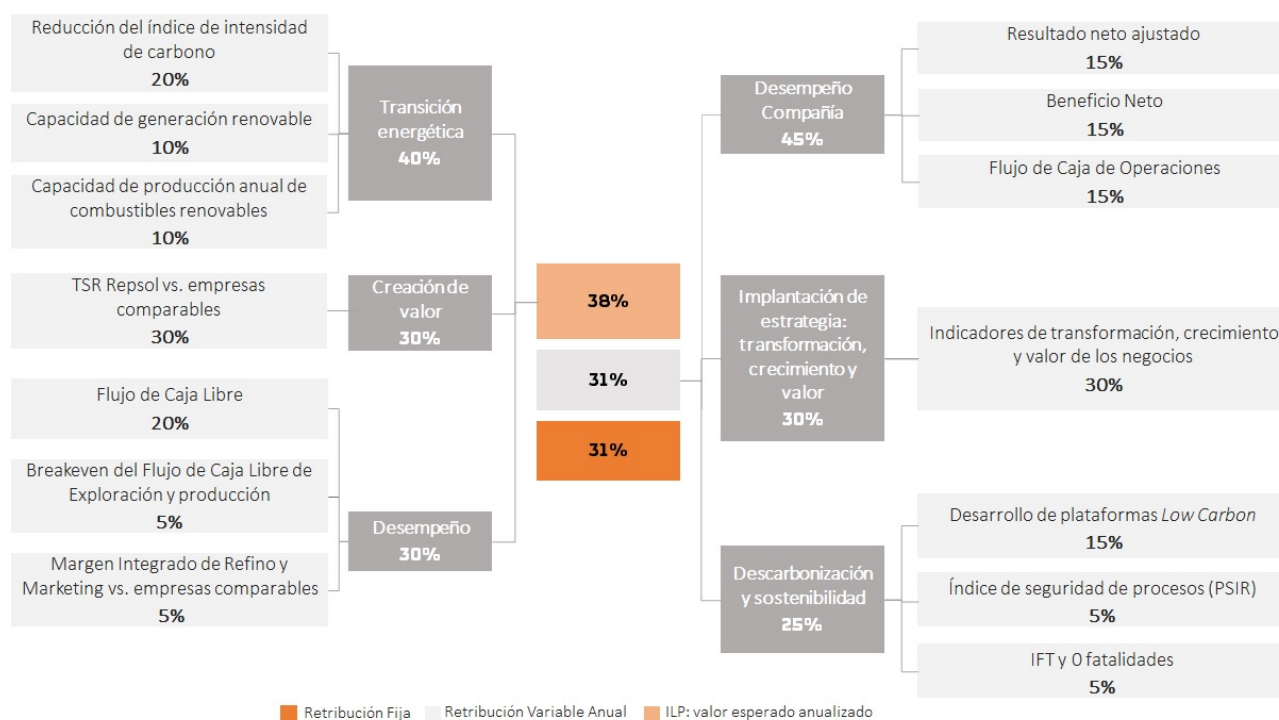
La Política Retributiva es revisada periódicamente para mantenerse alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo y tendencias de mercado, sometiéndose a aprobación de la Junta General de Accionistas cada vez que sea necesaria o conveniente su modificación y, en todo caso, cada tres años, de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital.

### 4.1. Respecto al Consejero Delegado

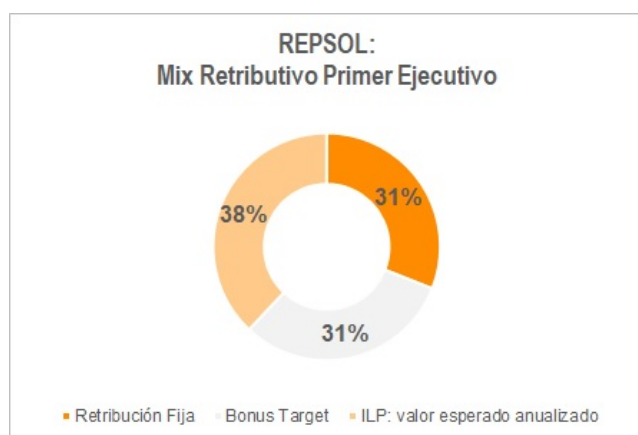
El paquete retributivo del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas, de conformidad con la Política de Remuneraciones, se compone, esencialmente, de un elemento fijo, de un elemento variable a corto plazo y de un elemento variable a largo plazo, alineados con objetivos de gestión de la Compañía relacionados con el Plan Estratégico y de maximización de su valor de forma sostenida en el tiempo. Con carácter adicional, su paquete retributivo incluye también sistemas de previsión social y determinadas percepciones en especie.

1	Presentación del Informe
2	Comisión de Retribuciones
3	Resultados y niveles de incentivos
4	Política de Remuneraciones 2023
5	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022
6	Tablas de remuneración individual
7	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales
8	Notas explicativas
9	Anexo estadístico

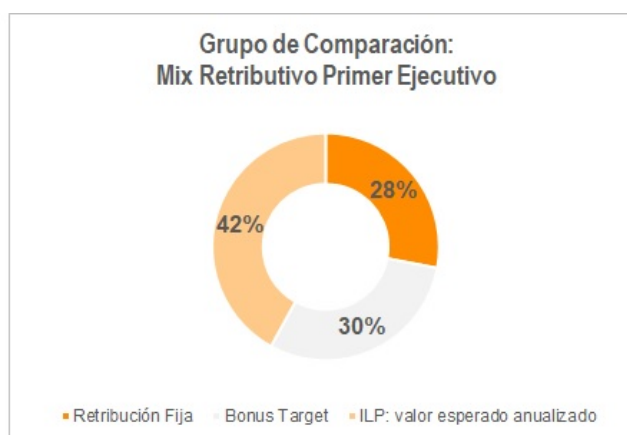
En línea con años anteriores, el paquete retributivo propuesto para 2023 presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, de tal forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración. Los componentes variables tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible su total supresión en un ejercicio determinado, si no se alcanzan los objetivos a los que están vinculados. En este caso, el Consejero Delegado solo percibiría retribución fija, así como las otras percepciones relativas a la participación en sistemas de previsión social y en especie. El mix retributivo del Consejero Delegado refleja la filosofía de la Compañía de contar con una remuneración competitiva que promueva la consecución de los objetivos corporativos a la vez que previene la asunción excesiva de riesgos.



En concreto, en 2023, en un escenario *target* de cumplimiento de objetivos del 100% para el Consejero Delegado, el peso de su retribución fija sería un 31% de su retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de su retribución variable un 69% (45% de retribución variable a corto plazo y 55% de retribución variable a largo plazo aproximadamente).



Fuente: WTW



Fuente: WTW

Esta estructura de compensación permite que la retribución variable del Consejero Delegado varíe en función de los resultados que obtenga Repsol, pudiendo variar entre cero (en caso de cumplimiento insuficiente de los objetivos) y un



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

máximo del 220% de su retribución fija (100% para el corto plazo y 120% para el largo plazo<sup>3</sup>). Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de su retribución variable anual y a largo plazo, en atención a la calidad de resultados, el desempeño individual u otras cuestiones o circunstancias que requieran medición cualitativa.

De esta forma, los importes máximos de retribución variable del Consejero Delegado son los siguientes:

### Consejero Delegado

#### Importe máximo retribución variable anual

100% de su retribución fija +/- 20% de modulación cualitativa que podría acordar el Consejo de Administración en el momento del pago.

#### Importe máximo retribución variable a largo plazo

120% de su retribución fija +/- 20% de modulación cualitativa que podría acordar el Consejo de Administración en el momento del pago.<sup>4</sup>

En caso de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordara aplicar –al alza o a la baja– la modulación cualitativa anterior sobre la retribución variable anual o a largo plazo del Consejero Delegado, la Compañía proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen la aplicación de dicha modulación.

A la hora de fijar el paquete retributivo del Consejero Delegado, la Comisión de Retribuciones considera, entre otros aspectos, lo establecido en la Política de Remuneraciones, las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*, la información recibida por parte de estos en el proceso de *engagement* que realiza Repsol, así como los datos de mercado.

A continuación, se detallan los elementos del paquete retributivo del Consejero Delegado para 2023 y sus principales características:

### 4.1.1. Retribución Fija

La retribución fija del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de estas funciones, el cargo que desempeña y su trayectoria profesional. Adicionalmente, se consideran los resultados de la Compañía, los datos de mercado y las condiciones retributivas en la organización, velando porque sea competitiva con la aplicada en sociedades comparables a Repsol.

Sobre esta base, la Comisión de Retribuciones propone anualmente al Consejo de Administración, para su aprobación, el importe de la retribución fija del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas, en el marco de la Política de Remuneraciones aprobada.

Para su determinación y posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones, además de los criterios anteriormente expuestos, tiene en cuenta, entre otras, cuestiones tales como las características específicas de cada puesto y la dedicación exigida, los análisis de mercado o los incrementos medios de la retribución de la Alta Dirección de la Compañía. Todo ello con el fin de establecer compensaciones adecuadas a la función desempeñada, garantizando su competitividad con respecto al mercado de referencia.

Para 2023, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 15 de febrero de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener la remuneración fija del Consejero Delegado en el mismo importe que el establecido para 2022, esto es, 1.200 miles de euros.

La retribución fija del Consejero Delegado no ha variado desde su nombramiento, en 2014.

### 4.1.2. Retribución Variable Anual

La retribución variable anual valora la aportación individual del Consejero Delegado a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables. La Comisión de Retribuciones revisa anualmente las condiciones del sistema atendiendo a la

<sup>3</sup> En la medida en que el nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo implica la asignación parcial en acciones, este valor de referencia calculado en la fecha de concesión del Incentivo podría verse modificado por la propia fluctuación del valor de la acción de Repsol durante la vigencia del Programa hasta su liquidación.

<sup>4</sup> Ver Nota 3 anterior.



1	Presentación del Informe	2	Comisión de Retribuciones	3	Resultados y niveles de incentivos	4	Política de Remuneraciones 2023	5	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	6	Tablas de remuneración individual	7	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	8	Notas explicativas	9	Anexo estadístico
---	--------------------------	---	---------------------------	---	------------------------------------	---	---------------------------------	---	--	---	-----------------------------------	---	--	---	--------------------	---	-------------------

estrategia de Repsol, a sus necesidades y a la situación de negocio, y establece los objetivos correspondientes al inicio de cada ejercicio.

A continuación, se detallan los objetivos, métricas y ponderaciones que la Comisión de Retribuciones ha propuesto para el año en curso, con respecto a la retribución variable anual del Consejero Delegado, y que el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión del día 15 de febrero de 2023<sup>5</sup>:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
<b>DESEMPEÑO COMPAÑÍA</b>	45 %	Resultado neto ajustado	15 %
		Beneficio Neto	15 %
		Flujo de Caja de las Operaciones	15 %
<b>IMPLANTACIÓN DE LA ESTRATEGIA: TRANSFORMACIÓN, CRECIMIENTO Y VALOR</b>	30 %	Transformación, crecimiento y valor:	30 %
		• Producción de hidrocarburos (6%)	
		• Ganancia al Indicador de Margen de Refino (6%)	
		• Clientes digitales y clientes de Electricidad y Gas (6%)	
		• Desempeño (Ebitda) Generación Baja en Carbono (6%)	
• Programa Digital (6%)			
<b>DESCARBONIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD</b>	25 %	Desarrollo de plataformas <i>Low Carbon</i>	15 %
		Índice de seguridad de procesos (PSIR: 0,58) e Índice de accidentabilidad (IFT: 1,07 y 0 fatalidades)	10 %

La Compañía mantiene un diálogo permanente sobre materias sociales, de gobierno corporativo y ambientales (ESG – *Environmental, Social and Governance*) con sus accionistas y *proxy advisors* más relevantes, con el fin de conocer de primera mano su opinión y posicionamiento respecto a estas materias y de explicar las prácticas de la Compañía. Fruto de ese contacto y del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración el 2 de diciembre de 2019 de alinear la Compañía con los objetivos del Acuerdo de París, los objetivos de la retribución variable anual del Consejero Delegado relacionados con la descarbonización y la sostenibilidad representan un 25% y hasta un 40% los de la retribución variable a largo plazo según se indica en el apartado 4.1.3 siguiente.

Cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y el nivel de exigencia. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento por debajo del cual no se genera derecho a incentivo, y un máximo del 110%, si bien el grado de consecución global de los objetivos, a determinar por la Comisión de Retribuciones, no será superior al 100%.

Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos. Con el fin de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

Finalizado el ejercicio, en el mes de febrero- y de forma simultánea con la formulación de las Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado, el Consejo de Administración, realiza, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, una evaluación considerando la información proporcionada por las áreas Financiera y de Personas y Organización sobre los resultados obtenidos. La información sobre las métricas se extrae, en su mayor parte, a su vez de las mencionadas Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado que son revisados por el Auditor de Cuentas. En función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y de su ponderación, el Consejo de Administración determina un nivel de cumplimiento medio ponderado.

La estructura de la retribución variable anual del Consejero Delegado para 2023 se mantiene en los mismos términos que los establecidos en la Política de Remuneraciones, pudiendo variar el importe a percibir entre 0%, si no se alcanza un nivel de cumplimiento por encima del umbral mínimo, y un 100% de su retribución fija, en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea del 100%.

Por tanto, en un escenario de cumplimiento de objetivos del 100%, el Consejero Delegado percibiría 1.200 miles de euros en concepto de retribución variable anual. Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable anual, en atención a la calidad de los

<sup>5</sup> Algunos datos relativos a los objetivos de desempeño constituyen información sensible, por lo que su desglose antes del periodo de referencia podría perjudicar los intereses de la Compañía. No obstante, una vez finalizado dicho periodo de medición se informará sobre los valores objetivos y los niveles de cumplimiento en el correspondiente Informe anual sobre Remuneraciones, sujeto a que la información deje de ser de carácter sensible.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

resultados, el desempeño individual u otras cuestiones o circunstancias que requieran medición cualitativa. Por ello, el importe máximo de retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado podría llegar a ascender a un importe de 1.440 miles de euros en caso de un sobrecumplimiento de los objetivos y de un desempeño extraordinario tanto de la Compañía como del propio Consejero Delegado. En caso de que el Consejo de Administración acordara esta modulación, se proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico y no existen pagos extraordinarios.

### 4.1.3. Retribución Variable a Largo Plazo

Repsol tiene instrumentados varios planes de incentivo a largo plazo (ILP) para el personal directivo y otros empleados del Grupo, incluido el Consejero Delegado, con los objetivos de promover la generación recíproca de valor para el Grupo, sus accionistas y sus empleados, así como de potenciar el compromiso de sus beneficiarios y de recompensar la creación de valor sostenible para el accionista a largo plazo.

Los programas son independientes entre sí, pero sus principales características son similares:

- Están estructurados en ciclos solapados de 4 años y están ligados al cumplimiento de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico de la Compañía vigente en cada momento.
- Sus objetivos están vinculados a la maximización del valor de la Compañía, el desempeño de los negocios de Repsol y la sostenibilidad.
- Están ligados a la permanencia de sus beneficiarios hasta el final del periodo de medición, salvo en determinados supuestos especiales que darían lugar a su liquidación anticipada.

En el ILP, cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y el nivel de exigencia. Estas escalas tendrán un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no generarán derecho a incentivo, y un máximo fijado en el 100%.

El Consejo de Administración establece, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, la ponderación de los objetivos y métricas asociadas a los ILPs, atendiendo a la estrategia de Repsol, a sus necesidades y a la situación del negocio.

Una vez finalizado el periodo de medición, en el mes de febrero y de forma simultánea con la formulación de las Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado el Consejo de Administración realiza, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, y del plan en su conjunto. La información sobre las métricas se proporciona por las áreas Financiera y de Personas y Organización, extrayéndose en lo necesario de las mencionadas Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado, que son revisados por el Auditor de Cuentas. El área de Auditoría Interna verifica asimismo la información sobre el nivel de cumplimiento de las métricas establecidas. Para determinar los importes de incentivo que correspondan en función de las escalas de logro establecidas también se considera el desempeño personal del beneficiario.

En el caso de que durante la vigencia del Programa se produzcan hechos extraordinarios que pudieran introducir distorsiones en la valoración del cumplimiento de los objetivos fijados, el Consejo de Administración podrá realizar los ajustes y homogeneizaciones que correspondan con el fin de garantizar que el nivel de cumplimiento de los objetivos guardan relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios.

La Compañía implantó en 2020 un nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo cuya principal diferencia con respecto a los Programas anteriores consiste en la asignación parcial de acciones, a través de *performance shares*, como parte de la concesión del Incentivo a Largo Plazo, y no sólo como parte de su liquidación. Este nuevo ILP está alineado con la normativa, las recomendaciones de gobierno corporativo y las mejores prácticas de mercado.

La Junta General de Accionistas de 2022 aprobó tres nuevos ciclos del Programa de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2023-2026 (Cuarto Ciclo), 2024-2027 (Quinto Ciclo) y 2025-2028 (Sexto Ciclo).



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

Por tanto, en 2023 los planes de incentivo a largo plazo en los que el Consejero Delegado participa y que estarán vigentes serán los siguientes:

PLAN	VALOR MÁXIMO EN METÁLICO EN MILES DE EUROS	NÚMERO MÁXIMO DE PERFORMANCE SHARES CONCEDIDAS	% DE LA RETRIBUCIÓN FIJA
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2023-2026	720	48.722	120 %
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2022-2025	720	68.090	120 %
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024	720	84.791	120 %
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023	720	51.633	120 %

#### 4.1.3.1. Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2023-2026

El Consejo de Administración ha aprobado, en su reunión del día 15 de febrero de 2023<sup>6</sup>, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, los objetivos, métricas y pesos del Cuarto Ciclo del Incentivo a Largo Plazo, correspondiente al periodo 2023-2026 que se indican a continuación:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
TRANSICIÓN ENERGÉTICA	40 %	Reducción del Índice de Intensidad de Carbono respecto a 2016 (15% en 2025 y 28% en 2030 <sup>1</sup> )	20 %
		Alcanzar una capacidad de generación renovable en línea con los objetivos anunciados en el Low Carbon Day (6,0 GW en 2025 y 20,0 GW en 2030).	10 %
		Alcanzar una capacidad de producción anual de combustibles renovables en línea con el objetivo de 2 Mta en 2030	10 %
DESEMPEÑO	30 %	Flujo de Caja Libre del Grupo Repsol	20 %
		Breakeven del Flujo de Caja Libre de Exploración y Producción (\$/bbl)	5 %
		Margen Integrado de Refino y Marketing vs empresas comparables (Eni, Total, Cepsa, Galp, Saras, OMV, MOL, Neste Oil, Hellenic)	5 %
CREACIÓN DE VALOR	30 %	TSR Repsol vs empresas comparables (Total, RD Shell, BP, ENI, OMV, Equinor, GALP y MOL)	30 %

<sup>1</sup> Se ha actualizado la senda de descarbonización y la ambición de capacidad de generación renovable con respecto a la prevista en el Plan Estratégico 2021-2025 (12% y 5,2 GW, respectivamente, en 2025) en línea con los objetivos más ambiciosos anunciados en el Low Carbon Day de Repsol celebrado el 5 de octubre de 2021, que acelerarán la transición energética de la Compañía para alcanzar las cero emisiones netas en el año 2050.

La vinculación del 40% de la retribución variable a largo plazo de los directivos y líderes de la Compañía, incluidos el Consejero Delegado y los miembros de la Alta Dirección, a objetivos dirigidos a alinear la Compañía con el Acuerdo de París y, por tanto, a la progresiva descarbonización de Repsol, muestra el fuerte compromiso de la Compañía con la sostenibilidad y su liderazgo en la transición energética, habiéndose además actualizado los objetivos establecidos inicialmente en el Plan Estratégico 2021-2025 para hacerlos más ambiciosos y acelerar la transición energética de la Compañía con el fin de alcanzar el objetivo de las cero emisiones netas en el año 2050.

La métrica del TSR (*Total Shareholder Return* o Retorno Total para el accionista) mide el comportamiento relativo del retorno total del accionista de Repsol en el periodo en comparación con los TSR de un grupo de referencia (el "Grupo de Referencia"), formado por las siguientes compañías cotizadas: Total, RD Shell, BP, ENI, OMV, Equinor, GALP y MOL, asignándose un grado de cumplimiento en función de la posición relativa del TSR de Repsol respecto del Grupo de Referencia, lo cual se determinará de acuerdo con la tabla que se indica a continuación, de forma que en caso de que la posición alcanzada por Repsol se sitúe por debajo de la mediana, el grado de consecución del objetivo será cero:

<sup>6</sup> Algunos datos relativos a los objetivos de desempeño constituyen información sensible, por lo que su desglose antes del periodo de referencia podría perjudicar los intereses de la Compañía. No obstante, una vez finalizado dicho periodo de medición se informará sobre los valores objetivos y los niveles de cumplimiento en el correspondiente Informe anual sobre Remuneraciones, sujeto a que la información deje de ser de carácter sensible.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

Posición TSR Repsol	Grado de cumplimiento
1ª o 2ª	100%
3ª	75%
4ª	50%
5ª	25%
≥ 6ª	0%

Se entenderá por “TSR” la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor inicial de una inversión en acciones ordinarias de Repsol y el valor final de esa misma inversión en el periodo considerado, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares brutos (tales como el programa Repsol Dividendo Flexible) percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo como si se hubieran invertido en más acciones del mismo tipo en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y a la cotización al cierre de dicha fecha. Para su obtención se utilizará la función *Cumulative\_Tot\_Return\_Gross\_DVDS* de la herramienta Bloomberg –u otra similar en caso de que ésta dejara de estar disponible–, tomando como referencia el valor medio del mes de diciembre de cada año evaluable y ajustando, para cada compañía del Grupo de Referencia y Repsol, el TSR resultante por el porcentaje de variación del índice de referencia de cada mercado.

En el caso del Consejero Delegado, la estructura de la retribución variable a largo plazo se instrumenta mediante la concesión del derecho a recibir un determinado número de acciones de Repsol, S.A. (*performance shares*), así como un importe en metálico, en una proporción del 50 por 100 cada uno de ellos respecto del incentivo total en la fecha de concesión<sup>7</sup>.

A este respecto, el incentivo total que el Consejo de Administración ha acordado asignar al Consejero Delegado como Incentivo a Largo Plazo 2023-2026, es el 120% de su retribución fija, en una proporción de 48.722 *performance shares* de Repsol<sup>8</sup>, S.A. y 720 miles de euros.

Una vez finalizado el periodo de medición del Incentivo a Largo Plazo 2023-2026, la Comisión de Retribuciones realizará, en el primer cuatrimestre del ejercicio 2027, una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de sus objetivos y del ILP en su conjunto y el desempeño personal del Consejero Delegado, y propondrá los importes de incentivo que correspondan en función de las escalas de logro establecidas, pudiendo variar entre un 0%, si no se alcanza un nivel de cumplimiento por encima del umbral mínimo, y 48.722 acciones de Repsol, S.A. y 720 miles de euros, en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea del 100%.

Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable a largo plazo, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa. Por ello, el importe máximo de retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado podría llegar a ascender a 58.466 acciones de Repsol, S.A. y 864 miles de euros en caso de un sobrecumplimiento de los objetivos y de un desempeño extraordinario tanto de la Compañía como del propio Consejero Delegado. En caso de que el Consejo de Administración acordara esta modulación, se proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

El Consejero Delegado no podrá transmitir las acciones de la Sociedad que se entreguen ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas hasta transcurridos tres años desde que se haya producido cada entrega de acciones salvo si ya mantiene, en el momento de la transmisión, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos, dos veces su retribución fija anual. Tampoco podrán realizar directa ni indirectamente coberturas de las acciones con anterioridad a su entrega.

Las acciones que se entreguen en su caso al Consejero Delegado en virtud de este plan de retribución variable a largo plazo podrán computarse a los efectos de la inversión en acciones a que se refiere el Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo descrito en el apartado siguiente.

<sup>7</sup> Para el resto de beneficiarios del ILP, la proporción es del 70% en metálico y 30% en *performance shares*, excepto en el caso de los miembros del Comité Ejecutivo para quienes la proporción es igual que la del Consejero Delegado (50% en efectivo y 50% en *performance shares*).

<sup>8</sup> El número de 48.722 *performance shares* resulta de dividir 720 miles de euros y el precio de mercado de la acción de 14,7778 euros, que es la media de las cotizaciones de la acción de Repsol, S.A. de los meses de diciembre de 2022 y enero de 2023. Cada *performance share* da derecho a percibir, en caso de cumplimiento de los objetivos establecidos, una acción de Repsol, de forma que el valor de referencia calculado en la fecha de concesión podría verse modificado por la propia fluctuación del valor de la acción de Repsol durante la vigencia del Programa hasta su liquidación.





1	Presentación del Informe
2	Comisión de Retribuciones
3	Resultados y niveles de incentivos
4	Política de Remuneraciones 2023
5	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022
6	Tablas de remuneración individual
7	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales
8	Notas explicativas
9	Anexo estadístico

#### 4.1.4. Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo

Este plan está dirigido a fomentar el alineamiento de los intereses de sus beneficiarios (entre los que se encuentran el Consejero Delegado y empleados de alto potencial) con los intereses a largo plazo de los accionistas y de la Compañía.

El Plan (cuyos primeros diez ciclos ya fueron aprobados por la Junta General en 2011 y 2016 y los últimos tres en la Junta General de 2020) permite a sus beneficiarios invertir en acciones de Repsol una cantidad máxima, de forma que, si mantienen dichas acciones durante un periodo de 3 años, permanecen en el Grupo y cumplen el resto de condiciones, la Compañía les entregará al término del periodo una acción adicional por cada tres acciones adquiridas inicialmente.

Para simplificar su instrumentación, sólo pueden participar en el Plan los beneficiarios de los programas de incentivo a largo plazo —al coincidir el colectivo de empleados a los que se dirigen ambos programas—, y el importe máximo a invertir será el 50% del importe bruto del incentivo a largo plazo que corresponda percibir a cada beneficiario con arreglo a tales programas.

Los beneficiarios que sean Consejeros Ejecutivos o que tengan la consideración de Alta Dirección, entendiéndose como tales a aquellos directivos que formen parte del Comité Ejecutivo —o de aquel otro órgano equivalente que pudiera sustituirlo en el futuro— tienen establecidos unos objetivos adicionales de desempeño (performance) para poder recibir la acción adicional. De esta forma, para los Ciclos Décimo (2020-2023), Undécimo (2021-2024) y Duodécimo (2022-2025), estos beneficiarios únicamente tendrán derecho a recibir la acción adicional si el cumplimiento de los objetivos establecidos para el programa de incentivo a largo plazo cerrado en el ejercicio precedente a la fecha de la entrega de las acciones alcanza al menos un 75%.

Al cierre del ejercicio 2022 se encontraban vigentes los Ciclos Décimo (2020-2023), Undécimo (2021-2024) y Duodécimo (2022-2025) del Plan de Compra de Acciones para los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.

Durante 2023 está prevista la finalización del Décimo Ciclo del Plan (2020-2023), al que se encuentra adherido el Consejero Delegado, así como la puesta en marcha del Decimotercer Ciclo del Plan de Compra de Acciones para los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2023-2026).

#### 4.1.5. Control de la retribución variable anual y a largo plazo

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones, la Comisión de Retribuciones tiene potestad para proponer la cancelación del pago de la retribución variable, a corto y largo plazo, si por circunstancias sobrevenidas se determina que su devengo responde a informaciones o datos inexactos o erróneos. Asimismo, la Comisión de Retribuciones puede reclamar el reembolso (“*clawback*”) de los componentes variables de la remuneración del Consejero Delegado cuando su pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento establecidas, o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Esta posibilidad de reclamación por parte de la Comisión de Retribuciones no tiene establecida una fecha de prescripción.

En concreto, las condiciones del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo establecen que el devengo de las acciones adicionales queda condicionado a que no concurra durante el período anterior a cada una de las entregas, a juicio del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Retribuciones, la reformulación material de los estados financieros de la Sociedad cuando afecte al grado de cumplimiento de los objetivos del programa de incentivo a largo plazo del que traiga causa el ciclo, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

El Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento Interno de Conducta del Grupo Repsol en el ámbito del Mercado de Valores y el Código de Ética y Conducta (todos ellos disponibles en la página web [www.repsol.com](http://www.repsol.com)) regulan la actuación que deben seguir las personas que se encuentren ante una situación de potencial conflicto de interés.

#### 4.1.6. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

El Consejero Delegado es partícipe del Plan de Previsión de Directivos del Grupo, sistema de previsión social de aportación definida. Según la fórmula prevista en su Reglamento, las aportaciones anuales por jubilación equivalen aproximadamente al 20,5% de su retribución fija. Las contingencias cubiertas en el Plan de Previsión de Directivos son jubilación, incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento.





1	Presentación del Informe
2	Comisión de Retribuciones
3	Resultados y niveles de incentivos
4	Política de Remuneraciones 2023
5	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022
6	Tablas de remuneración individual
7	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales
8	Notas explicativas
9	Anexo estadístico

En caso de extinción de la relación contractual del Consejero Delegado con la Sociedad, como consecuencia de los factores que se indican a continuación, la percepción del capital acumulado en el Plan únicamente se producirá en el momento de su jubilación efectiva o en caso de fallecimiento o incapacidad permanente antes de la jubilación:

- Una decisión unilateral de la Compañía, siempre que no esté basada en los motivos previstos en los artículos 40, 41 o 50 del Estatuto de los Trabajadores;
- Un despido disciplinario improcedente;
- Un despido objetivo o si la extinción se produce por causas organizativas, económicas, productivas o técnicas, tanto si el mismo es declarado o reconocido como procedente o improcedente; y
- Una extinción por voluntad del Consejero Delegado por alguno de los motivos previstos en los artículos 40, 41 o 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente, el Consejero Delegado es partícipe del plan de pensiones de Repsol. Se trata de un plan del sistema de empleo de aportación definida al que pueden adherirse todos los empleados de Repsol, mediante el cual la empresa realiza mensualmente una aportación, cuyo límite máximo es de siete mil euros anuales por empleado. Los derechos económicos de dicho plan se consolidan por sus partícipes desde el momento de la aportación pero estos únicamente podrán percibir el importe acumulado en el plan en caso de que acaezca alguna de las contingencias cubiertas por el mismo: jubilación, incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento.

Los sistemas de ahorro a largo plazo no contemplan su pago al Consejero Delegado por el cese en sus funciones ejecutivas o como administrador de la Sociedad. No obstante, los importes de los sistemas de ahorro a largo plazo del Consejero Delegado, que se percibirán, en su caso, en el momento en que se produzca alguna de las contingencias cubiertas por los mismos, son compatibles con la indemnización por extinción de la relación prevista en su contrato y que se desarrolla en el apartado 4.1.8. del presente Informe.

Durante el ejercicio 2023 se prevén unas aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión del Consejero Delegado de 254 miles de euros.

#### 4.1.7. Otras percepciones

El Consejero Delegado es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez y seguro médico. En su caso, se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta ligados a las retribuciones en especie. El importe de estas percepciones en 2023 estará en línea con el abonado en 2022 y se detallará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

La política de Repsol no prevé la concesión por parte de la Sociedad de anticipos, créditos o garantías al Consejero Delegado.

#### 4.1.8. Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Consejero Delegado se determinan en su contrato, con pleno respeto de los Estatutos Sociales y de la Política de Remuneraciones.

El contrato suscrito con el Consejero Delegado tiene una duración indefinida, no exige ningún plazo de preaviso por parte de Repsol para su terminación y establece un compromiso de no competencia en empresas y actividades análogas durante su vigencia y durante un año tras su extinción.

Las condiciones contractuales del Consejero Delegado establecen una indemnización por cese equivalente a dos anualidades de su retribución fija y variable anual —incluyendo la remuneración de la obligación de no competencia—. Este importe se corresponde con el límite establecido por el Consejo de Administración el 25 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Retribuciones para las indemnizaciones por cese de los nuevos Consejeros Ejecutivos que se nombraran a partir de entonces. Dicha indemnización procederá en caso de extinción del contrato por causas imputables a Repsol o por mutuo acuerdo, si se produce en interés de la Compañía. En caso de terminación del contrato por decisión unilateral del Consejero Delegado, éste deberá preavisar a la Compañía con tres meses de antelación y percibirá únicamente una anualidad de su retribución fija y variable anual en retribución del pacto de no competencia.



## 4.2. Respetto a los Consejeros en su condición de tales

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas el 26 de marzo de 2021, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales persigue retribuirles de forma suficiente y adecuada por su dedicación, cualificación y responsabilidades, pero sin que pueda llegar a comprometer su independencia de criterio. Además, dicha retribución es acorde con las recomendaciones de los organismos supervisores, así como con las prácticas y las tendencias de mercado, considerando para ello otros grupos empresariales cotizados de similar tamaño, complejidad de sus negocios y operaciones y distribución geográfica de sus activos.

Esta remuneración está formada exclusivamente por conceptos de carácter fijo y no contempla sistemas de retribución variable ni sistemas de previsión social.

Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales, la Sociedad tiene contratada una póliza de seguro de responsabilidad civil colectiva que cubre a los Consejeros, directivos y aquellos otros empleados del Grupo que ejercen funciones asimiladas a las de los directivos. La póliza cubre a las distintas sociedades del Grupo bajo ciertas circunstancias y condiciones.

### 4.2.1. Límite máximo

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales, los Consejeros, en su condición de miembros del Consejo de Administración y por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano, tienen derecho a percibir una asignación fija, que no podrá exceder de la cantidad aprobada a tal efecto por la Junta General de Accionistas, directamente o en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas el 26 de marzo de 2021, establece un límite máximo a estos efectos de 8,5 millones de euros, incluyendo la remuneración del Presidente del Consejo de Administración.

Corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de dicho límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, la pertenencia a comisiones, los cargos desempeñados dentro del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

### 4.2.2. Cálculo de la Retribución

El cálculo de la retribución por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada de los Consejeros, salvo la relativa al Presidente del Consejo de Administración, se realiza mediante la asignación de puntos con una equivalencia retributiva por la pertenencia al Consejo de Administración o a las diferentes Comisiones o por el desempeño de responsabilidades específicas.

Para el ejercicio 2023, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 15 de febrero de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto en el mismo importe que el fijado para 2022, esto es en 88.297,11 euros brutos anuales. De esta forma, la retribución por pertenencia al Consejo de Administración se ha incrementado desde 2009 únicamente en un 2,5%.

El Consejo ha acordado igualmente retribuir de manera específica el desempeño de las funciones del Consejero Independiente Coordinador con la asignación de 0,25 puntos, lo que equivale a un importe de 22.074,28 euros.

La tabla de puntos aprobada para el ejercicio 2023 es la siguiente:

Órgano	Puntos
Consejo de Administración	2
Comisión Delegada	2
Comisión de Auditoría y Control	1
Comisión de Nombramientos	0,25
Comisión de Retribuciones	0,25
Comisión de Sostenibilidad	0,5
Consejero Independiente Coordinador	0,25

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

### 4.2.3. Retribuciones a los Consejeros por su pertenencia a órganos de administración de entidades dependientes

Los Consejeros no Ejecutivos percibirán la remuneración que les corresponda por pertenecer a los órganos de administración de determinadas sociedades filiales del Grupo Repsol.

### 4.3. Respecto del Presidente del Consejo de Administración

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está establecida en la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas de 2021 y refleja el papel relevante y de elevada actividad institucional e involucración del Presidente, así como los demás criterios anteriormente mencionados de dicha Política.

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está formada exclusivamente por conceptos fijos, y su importe, en el que se incluyen las cantidades por su pertenencia al Consejo de Administración y Comisiones del Grupo Repsol, multigrupo o asociadas, asciende a 2.500 miles de euros anuales. Esta cantidad no ha variado desde su reelección por la Junta General de accionistas en 2015.

Por otro lado, el Presidente del Consejo de Administración es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen el seguro médico, el coste de la residencia que la Compañía pone a su disposición como vivienda y para la representación institucional de la Sociedad, los correspondientes ingresos a cuenta derivados de tales conceptos y la compensación económica por la imposición personal aplicable derivada de dicha retribución en especie (retenciones). El importe de estas percepciones en 2023 estará en línea con el abonado en 2022 y se detallará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Presidente del Consejo de Administración están recogidas en sus condiciones contractuales, aplicables desde el 1 de mayo de 2015, en las que se contempla un compromiso de no competencia postcontractual de un año, si bien ya no percibirá compensación económica alguna por terminación de su contrato.

## 5. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2022

En este apartado se detallan las retribuciones percibidas por los Consejeros en 2022, de conformidad con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas.

### 5.1. Respecto al Consejero Delegado

#### 5.1.1. Retribución Fija

El importe total de la retribución fija del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas ha ascendido, en 2022, al siguiente importe:

	Retribución fija 2022 en miles de euros
D. Josu Jon Imaz	1.200

#### 5.1.2. Retribución Variable Anual

Las categorías de objetivos, métricas y ponderaciones en la retribución variable anual 2022 del Consejero Delegado, así como su correspondiente grado de cumplimiento, determinados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, son las siguientes:



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN	VALOR OBJETIVO 2022	VALOR ALCANZADO	GRADO CONSECUCCIÓN <sup>(1)</sup>
<b>DESEMPEÑO COMPAÑÍA</b>	45 %	Resultado neto ajustado	15 %	2.525M€	2022: 6.661 M€	16,5 %
		Beneficio neto	15 %	2.205 M€	2022: 4.148 <sup>(2)</sup> M€	16,5 %
		Flujo de Caja de las Operaciones	10 %	5.830 M€	2022: 8.923 M€	11 %
		Deuda neta/EBITDA CCS	5 %	Deuda Neta /Ebitda CCS: 0,75	Deuda Neta /Ebitda CCS: 0,27 <sup>(2)</sup>	5,5 %
<b>IMPLANTACIÓN DE LA ESTRATEGIA: TRANSFORMACIÓN, CRECIMIENTO Y VALOR</b>	30 %	<p>Implantación de la estrategia, avanzando en la transformación, crecimiento y valor de la Compañía:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Producción de hidrocarburos (5%)</li> <li>Ganancia al Indicador de Margen de Refino (5%)</li> <li>Fiabilidad plantas industriales de Química (5%)</li> <li>Cientes digitales y clientes de Electricidad y Gas (5%)</li> <li>Desempeño (Ebitda) Generación Baja en Carbono (5%)</li> <li>Programa Digital (5%)</li> </ul>	30 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Producción: 600 kboe/d</li> <li>Ganancia al Margen de Refino según PA22</li> <li>Fiabilidad Química según PA22</li> <li>Cientes digitales y Clientes de Electricidad y Gas según PA22</li> <li>Ebitda Generación Baja en Carbono establecido en el PA22</li> <li>Impacto Programa Digital: 800 M€</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Producción: 557 kboe/d<sup>(3)</sup></li> <li>Ganancia al Margen de Refino 2022 mas de un 50% superior a la prevista en PA22</li> <li>Fiabilidad Química 2022, un 99% de la prevista en PA22</li> <li>Cientes digitales más de un 40% superiores al objetivo. Clientes de Electricidad y Gas, superiores al objetivo</li> <li>Ebitda Generación Baja en Carbono en 2022 más que duplica el objetivo</li> <li>Impacto Programa Digital: Se ha superado el objetivo de 800M€ de impacto capturado en 2022<sup>(4)</sup>.</li> </ul>	25,8 %
<b>DESCARBONIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD</b>	25 %	<p>Desarrollo de capacidad de generación renovable y otras plataformas Low Carbon:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento de la capacidad de generación renovable (Wind and Solar) instalada según PA22</li> <li>Transformación industrial: impulso y avance de proyectos de combustibles avanzados, biocombustibles, hidrógeno, economía circular que mejoren el posicionamiento de los complejos industriales y del negocio ante la transición energética.</li> <li>Cliente: foco en el cliente con la ambición de ser un proveedor multinenergético construyendo una posición de liderazgo en la península Ibérica.</li> <li>Generación renovable: Pipeline de proyectos renovables diversificado y competitivo que nos permita ser un player relevante a nivel internacional en la generación baja de carbono.</li> </ul>	10 %	A valorar por la Comisión de Retribuciones en función de las evidencias que existan	75% basado en las evidencias que se detallan <sup>(5)</sup>	7,5 %
		Índice de seguridad de procesos (PSIR) y Gestión de Incidentes	5 %	PSIR = 0,67	PSIR = 0,41 <sup>(6)</sup>	5,5 %
		Índice de Frecuencia Total y fatalidades	5 %	IFT: 1,12 y 0 fatalidades	IFT: 1,59 y 3 fatalidades	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>				<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN - GCO <sup>1</sup></b>	<b>92,3 %</b>

(1) El Grado de Consecución de los Objetivos (GCO) total a aplicar no será superior al 100%.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

- (2) Una vez ajustado por las ventas de activos no incluidas en el Presupuesto Anual 2022.
- (3) Una vez ajustada por el impacto de la fuerza mayor y de las operaciones inorgánicas no previstas en el presupuesto.
- (4) El impacto capturado por el Programa Digital es superior al valor objetivo una vez descontado el efecto positivo derivado de variables macro como el precio del crudo y gas o el margen de refino. Calculado a precios reales del ejercicio es muy superior al valor objetivo.
- (5) Generación Renovable (wind and solar) instalada: Se ha incrementado la capacidad de generación renovable (Wind & Solar) instalada, alcanzando el 75% del objetivo establecido en el Presupuesto Anual 2022.
- Transformación Industrial:
    - Se han impulsado proyectos de combustibles avanzados, biocombustibles, hidrógeno y economía circular para mejorar el posicionamiento de nuestros complejos industriales y negocio ante la transición energética en relación al Biojet (SAF: obtención certificación de la cadena logística del SAF con el esquema ISCC CORSIA; primer vuelo de larga distancia producido a partir de residuos en nuestras instalaciones), el diesel renovable (continuando en la construcción de una biorrefinería), la gasificación de residuos sólidos urbanos (adquisición de un porcentaje de participación en Enerkem, líder en el sector), el biogas (colaboración en proyectos como el de transformación de excedentes de purín en biogas) y la valorización de residuos (acuerdo con Geregras, asociación en el sector de recogida de residuos urbanos y el inicio de la construcción de una instalación de valorización de residuos urbanos en Bilbao, entre otros).
    - Se ha impulsado el hidrógeno renovable como palanca de cambio en la transición energética, destacando la creación del consorcio SHYNE (Spanish Hydrogen Network) en el ámbito de la movilidad, liderado por Repsol y otras seis compañías líderes en su sector, las iniciativas para la construcción de electrolizadores de 100 MW en Bilbao y Cartagena para la descarbonización de la industria colindante, la formación de un hub de 200MW junto con Naturgy y Reganosa en Galicia. Adicionalmente se ha comenzado la construcción de la planta de demostración de combustibles sintéticos en Bilbao y se han firmado distintos acuerdos para el desarrollo industrial del hidrógeno renovable.
    - Se ha puesto en marcha una nueva estación de bunker de GNL con Brittany Ferries en Bilbao.
    - En relación con la Química se ha avanzado en distintos proyectos de ampliación y creación de nuevas plantas en Sines, Puertollano y Tarragona y Repsol se ha convertido en accionista estratégico de Acteco, compañía de gestión integral y valorización de residuos.
  - Cliente:
    - Se ha avanzado significativamente en la captación de clientes, prueba de ello es la adquisición de cartera de 25k clientes de Capital Energy en febrero 2022 y de 75k de Alterna en julio de 2022, además de comenzar la comercialización de electricidad y gas en Portugal en julio 2022.
    - Se ha desarrollado el plan de despliegue para la movilidad eléctrica, con más de 1.000 puntos de recarga a finales de 2022 y alcanzando una alianza con Uber para convertirse en su proveedor energético homologado.
    - En lo relativo a la oferta multienergía, en 2022 se ha creado Solar 360, una joint venture con Telefónica para el desarrollo del negocio de autoconsumo; se han alcanzado más de 350 instalaciones Solmatch a cierre del ejercicio y se han llegado a acuerdos para desarrollar nuevas comunidades de generación distribuida; adicionalmente se ha llegado a acuerdos con Powerfultree para desarrollar proyectos agrovoltáicos y con el Ejército del Aire para impulsar la movilidad sostenible en el sector aéreo.
  - Generación Renovable:
    - Durante 2022 se ha estado trabajando en el desarrollo de nuevos proyectos en España, como Sigma (204 MW) y nuevos desarrollos en Delta II (36 MW), y en EEUU, con Jicarilla 1 (83 MW) y Frye (544 MW), que irán entrando en operación a lo largo de 2023.
    - Adicionalmente se han concretado proyectos en EE.UU., España y Chile que han alcanzado FID en 2022 y se han aprobado las inversiones asociadas a 19 parques, con 1,9 GW de potencia, que irán entrando en operación en el periodo 2023-2025.
    - Finalmente, con el fin de conformar un pipeline de proyectos renovables diversificado y competitivo, en diciembre de 2022 se ha alcanzado un acuerdo para adquirir Asterion Energies, compañía que gestiona una cartera de activos renovables de 7.700 MW en España, Italia y Francia (4.900 MW de solar fotovoltaica y 2.800 MW de eólica), de los que 2.500 MW están en un avanzado estado de desarrollo o en construcción.
- (6) El accidente ocurrido en Perú el 15 de enero de 2022 ya fue considerado en la valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes a la Retribución Variable Anual 2021 del Consejero Delegado —en la que no se consideró cumplido el objetivo relativo a la seguridad de procesos—, sin perjuicio de que sus causas estuviesen aún bajo investigación y pendientes de determinación.
- (7) El 15 de enero de 2022, un movimiento incontrolado del buque “Mare Doricum” durante la descarga generó un derrame de crudo en las costas al norte de La Refinería de La Pampilla. Desde el primer día, Repsol desplegó todos los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para contener las consecuencias del derrame, acelerar en la medida de lo posible el proceso de limpieza y remediación, así como atender las necesidades de la población afectada, ofreciendo soluciones a los pescadores y comerciantes de la zona y colaborando con las autoridades locales e investigaciones en curso. Prueba de ello son las más de 50 empresas especializadas involucradas, las más de 2.900 personas trabajando en los operativos de limpieza, los 11.000 metros de barreras de contención y las 89 embarcaciones, 38 skimmers y 144 unidades de maquinaria pesada empleadas; además del respaldo a los afectados hasta que puedan volver a desarrollar sus actividades productivas mediante adelantos de compensación para más de 7.000 personas y la entrega de más de 9.000 vales de primera emergencia. Los trabajos de respuesta al derrame desarrollados, bajo los medios más avanzados existente en la industria, sin ningún tipo de limitación presupuestaria, han contribuido a contener y mitigar los efectos nocivos del evento. En este sentido:
- a. La rápida respuesta para la retirada y limpieza del hidrocarburo limitó a mínimos los efectos a organismos marinos (plancton, peces, moluscos, algas) y a las aves presentes en el área.
  - b. Los hallazgos de la toma de muestras realizadas entre el 11 al 13 de abril por los peritos oficiales designados por la fiscalía dan como resultado que, a esa fecha, en las cuatro matrices analizadas (agua, suelo y sedimento de playa, sedimento submareal y biótico), el nivel



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

- de impacto en el medio ambiente no supera los estándares de calidad ambiental aplicables, ni se ha producido una afectación de los componentes bióticos (plancton, necton y macroinvertebrados bentónicos).
- Derivado de esta rápida mejora del medio litoral, el efecto sobre las poblaciones de organismos es muy limitado, toda vez que estos hábitats de costas expuestas a oleaje, mareas y corrientes litorales tienen ciclos de reproducción frecuentes y existen puntos de toma de muestras a lo largo de la costa.
  - Los datos analíticos de agua, sedimentos y suelos son indicadores de un estado ambiental sin efectos sobre la salud de las personas y el medioambiente.

En base a lo anteriormente comentado se puede concluir que Repsol ha realizado una gestión adecuada del incidente, poniendo a disposición de la población y de las autoridades del país, de forma diligente, todos los medios humanos y materiales para remediar el medio ambiente y a las personas afectadas. En este sentido, las Naciones Unidas, en el Reporte de Misión elaborado por la Unidad Conjunta de Emergencias Ambientales conformada por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de la ONU, contando con el apoyo del Mecanismo de Protección Civil de la Unión Europea, del Gobierno de Noruega y del Mecanismo de las Naciones Unidas de Evaluación y Coordinación en Casos de Desastres, han avalado la actuación de la Compañía afirmando:

*"El 28 de enero, la Misión visitó el Centro de Comando del Incidente de Repsol, establecido en la refinería de la Pampilla. Desde este centro, controlaban las operaciones de limpieza del mar y de la costa. Allí se pudo observar que el centro operaba siguiendo metodologías estándar para la conducción de la respuesta a este tipo de desastres y que manejaba información actualizada (imágenes satelitales, modelos y proyecciones del comportamiento del derrame, posición y actividades de las embarcaciones y el personal desplegado para la labor de limpieza, etc). Las operaciones de limpieza eran implementadas por dos empresas reconocidas internacionalmente en materia de limpieza de contaminación marina por hidrocarburos (LAMOR Corporation y Oil Spill Response Limited)".* La adecuación de la respuesta también fue avalada por el representante de la *International Maritime Organization*, así como por representantes de la Guardia Costera de EEUU, en las visitas que realizaron al Centro de Comando del Incidente.

Además acorde a la carta enviada por Repsol al Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales y Relator Especial de Naciones Unidas el pasado 31 de marzo de 2022, Repsol está realizando su trabajo de acuerdo con sus políticas internas, que están basadas en las normas internacionales más exigentes, incluidos los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Actualmente se continúa trabajando en la implementación de una estrategia de inversión social y proyectos de desarrollo sostenible basados en las necesidades de las personas afectadas por el siniestro y con la colaboración de entidades sociales, organizaciones nacionales e internacionales, así como de las autoridades correspondientes.

Otro indicador de la gestión realizada del accidente y de los trabajos de remediación llevados a cabo es el impacto en las valoraciones de la Compañía por parte de las principales agencias de rating ESG (*Environmental Social and Governance*) donde se observa que el accidente no ha generado un descenso en las bandas de posición salvo en un caso.

Atendiendo al grado de cumplimiento de las métricas establecidas, así como a la extraordinaria contribución del Consejero Delegado al cumplimiento de los objetivos de la Compañía, el Consejo de Administración ha determinado que el importe de su retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2022 ascienda a 1.329 miles de euros, importe equivalente a un 110,76% de su retribución fija.

Para tomar esta decisión, el Consejo de Administración ha considerado la contribución determinante del Consejero Delegado a los resultados y desempeño alcanzados por la Compañía en 2022.

Por un lado, la Compañía ha alcanzado un excelente desempeño financiero, en un ejercicio especialmente incierto y volátil. Las circunstancias no previstas de 2022 como la invasión rusa de Ucrania y la crisis geopolítica y energética posterior han generado, entre otros efectos, una escalada inflacionista de costes y la entrada en vigor de cambios regulatorios. Y en ese contexto se han tomado decisiones valientes y pioneras, como la concesión de descuentos a la compra de carburantes, ofreciendo así un apoyo a familias y empresas, devolviendo a la sociedad una parte de los beneficios generados por el entorno, alineado con el compromiso de Repsol con las personas. En el marco de ese mismo compromiso, La Compañía ha asegurado el mantenimiento del poder adquisitivo de sus empleados con el cierre de un Acuerdo marco referenciado a la inflación para un periodo amplio, hasta fin del 2024, momento en que se espera se haya producido ya una disminución de la presión de precios. Asimismo, la caja generada en el periodo se ha gestionado de forma prudente y acorde con la exigencia del momento, cumpliendo y anticipando compromisos asumidos en el Plan Estratégico 21-25. Se ha mantenido un equilibrio entre: (i) el aumento y aceleración de los planes de inversión y avance en los objetivos de transformación y transición energética; (ii) la remuneración a los accionistas, cumpliendo en el segundo año del Plan el compromiso de recompra de acciones para su amortización asumido para todo el periodo y anticipando un año el dividendo en metálico comprometido para 2024; y (iii) el fortalecimiento de la posición financiera, que prepare a la Compañía para afrontar escenarios de bajos precios y alta volatilidad e incertidumbre. Todo ello acompañado de una política financiera prudente, que permite finalizar el ejercicio con una posición de deuda muy saneada (la deuda neta en 2022 se ha reducido más de 3,5 miles de millones de euros) y que ha sido reconocida por las agencias de rating con la mejora de la calificación crediticia otorgada a la deuda de la Compañía.

En este entorno, se ha seguido avanzando con paso firme en el despliegue de los compromisos del Plan Estratégico para construir una transición energética rentable. Por un lado, se ha incorporado un socio minoritario (25%) en el negocio de Generación Renovable, visibilizándose el valor creado en los últimos años y reconociéndose la solidez del modelo de negocio



<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

desarrollado. Esta alianza con reconocidos y experimentados inversores, especializados en el sector renovable y con foco en el largo plazo, pone en valor la acertada estrategia de Repsol Renovables y refuerza, con su compromiso de inversiones, el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Por otro lado, en el negocio de Exploración y Producción, se ha avanzado en el proceso de concentración en las áreas geográficas estratégicas, que ha supuesto la salida de algunos países, y se ha alcanzado un acuerdo para incorporar un socio minoritario (25%).

Estas operaciones suponen una clara cristalización de valor, liberan recursos para la transición y transformación de la Compañía y fortalecen su balance, permitiendo construir el futuro sobre bases sólidas. Además, la posición minoritaria de los nuevos socios permite mantener el control y operación de los negocios y la estrategia definida.

Adicionalmente, en 2022 se ha continuado progresando en la transición energética, a través de proyectos de combustibles avanzados, biocombustibles y economía circular para mejorar el posicionamiento de nuestros complejos industriales y negocio ante la transición energética. Asimismo, se ha trabajado en el impulso al hidrógeno renovable como vector de transición, entre otros, a través de la creación del consorcio Spanish Hydrogen Network (SHYNE) y se ha avanzado en la puesta en operación de MW adicionales de generación renovable y en la construcción de nuevo pipeline, avanzando con paso firme hacia el compromiso asumido en el Plan Estratégico.

Finalmente, cabe destacar que, como muestra adicional del compromiso de la Compañía con la transición energética y la descarbonización, en 2022 se sometió por primera vez al voto consultivo de la Junta General, la Estrategia Climática de la Compañía, la cual fue ampliamente respaldada por los accionistas.

Consecuentemente, el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión de 15 de febrero de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el siguiente importe como retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2022.

#### Retribución variable anual 2022 en miles de euros

D. Josu Jon Imaz	1.329
------------------	-------

No ha resultado necesario aplicar ningún mecanismo de control, descrito en el apartado 4.1.5. de este Informe, sobre la retribución variable anual del Consejero Delegado.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

### 5.1.3. Retribución Variable a Largo Plazo

El 31 de diciembre de 2022 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el Incentivo a Largo Plazo 2019-2022. Sus categorías de objetivos, métricas y ponderaciones, así como su correspondiente grado de cumplimiento, determinados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, son las siguientes:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN	VALOR ACUMULADO 2019-2022	% consecución individual	% de consecución global
UPSTREAM	20 %	Breakeven anual FCF	13,8 %	FCF <i>Breakeven</i> de E&P real < FCF <i>Breakeven</i> de E&P previsto. El FCF BE de E&P ha sido inferior en todos los años al objetivo, fundamentalmente debido a los planes de eficiencia, optimización de costes e inversiones implantadas en el periodo.	100 %	68,8 %
		Ratio de Reemplazo de Reservas	6,3 %	El Ratio de Reemplazo de Reservas definido como la incorporación neta de reservas probadas en el período entre la producción acumulada en el mismo período ha sido inferior al previsto	0 %	
DOWNSTREAM	15 %	Margen integrado refino y marketing de Repsol vs sector	15 %	En el Top 2 en 2019, en el Top 3 en 2020 y en el Top 4 en el periodo 2021-2022 respecto al grupo de comparación (Eni, Total, Cepsa, Galp, Saras, OMV, MOL, Neste Oil, Hellenic).	68,8 %	68,8 %
CREACIÓN DE VALOR	40 %	Retribución al accionista (TSR)	25 %	Repsol se sitúa en las siguientes posiciones a lo largo del periodo: 2019: 3ª; 2020: 5ª, 2021: 4ª y 2022: 2ª vs. empresas comparables en los distintos periodos (Total, RD Shell, BP, ENI, OMV, Equinor, GALP y MOL).	62,5 %	76,6 %
		Flujo de Caja Libre del Grupo (FCF)	5 %	Flujo de Caja Libre real ≥ Flujo de Caja Libre previsto. El Flujo de Caja Libre acumulado más que ha duplicado el previsto	100 %	
		Mantenimiento del rating	5 %	Rating en febrero 2019: (i) Standard & Poors (S&P): BBB, perspectiva positiva; (ii) Moody's: Baa1, perspectiva estable, equivalente a BBB+ (S&P); y (iii) Fitch: BBB perspectiva positiva, equivalente a BBB (S&P). Rating 2022: (i) S&P: BBB+; (ii) Moody's: BAA1; (iii) Fitch: BBB.	100 %	
		Digitalización	5 %	Impacto positivo <i>pretax</i> en CFFO real respecto al objetivo. Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto.	100 %	
SOSTENIBILIDAD	25%	Desarrollo de Negocios <i>low carbon</i>	10 %	Número de clientes electricidad, cuota de mercado <i>wholesale gas</i> , generación GW y EBITDA. Cuota de mercado <i>wholesale gas</i> superior al previsto. Número de clientes electricidad y generación de GW conseguidos en aproximadamente un 98 y 80%, respectivamente respecto a lo previsto. El Ebitda del periodo se ha alcanzado en un 80%.	59,4 %	83,8 %
		Seguridad de procesos (PSIR)	5 %	PSIR real ≤ PSIR objetivo PSIR objetivo: 2019 (0,82), 2020 (0,74), 2021 (0,77) y 2022 (0,67) PSIR real: 2019 (0,55), 2020 (0,62), 2021 (0,25) y 2022 (0,41) Todos los años del plan se han obtenido valores inferiores respecto del PSIR objetivo.	100 %	
		Reducción de emisiones	10 %	Valor real de reducción de emisiones ≥ Valor objetivo de reducción de emisiones. Más de 1,3 millones de toneladas de emisiones CO2 equivalentes reducidas en el periodo 2019-2022, estando por encima del objetivo.	100 %	
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN – GCO</b>						<b>75,6 %</b>

El grado de consecución de los objetivos y el grado de cumplimiento global del programa ha sido calculado por la Comisión de Retribuciones, mediante fórmula matemática, conforme a la información proporcionada por las áreas Financiera y de Personas y Organización sobre los resultados obtenidos y los valores objetivos definidos inicialmente. Igualmente, con el fin de garantizar que dicho grado de cumplimiento guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, en





<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

la determinación de la consecución de los objetivos de carácter cuantitativo se han eliminado los efectos económicos derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

Adicionalmente, para determinar la cuantía de la retribución variable a largo plazo que corresponde al Consejero Delegado, la Comisión de Retribuciones ha valorado también su desempeño personal durante el programa. De esta forma, el importe final del Incentivo a Largo Plazo se determina como el producto del importe de incentivo inicialmente concedido para dicho programa (ILP concedido) por el Grado de Consecución global de sus Objetivos (GCO) y por la media alcanzada en la evaluación de su desempeño durante los años comprendidos en el periodo de medición de cada programa (D).

$$\text{Incentivo a pagar} = \text{ILP concedido} \times D \times \text{GCO}$$

Consecuentemente, el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión de 15 de febrero de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el siguiente importe como retribución variable a largo plazo 2019-2022 del Consejero Delegado, que representa el 67,3% de su máximo alcanzable y que equivale a un 80,8% de su retribución fija anual.

#### **Retribución variable a largo plazo 2022 en miles de euros**

D. Josu Jon Imaz	970
------------------	-----

De conformidad con los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas el 19 de mayo de 2017, y según lo indicado en el apartado 4.1.3 anterior, el importe del Incentivo a Largo Plazo 2019-2022 se abonará al Consejero Delegado en una proporción del 70% en efectivo y el 30% restante en acciones de la Sociedad. El cálculo del 30% a percibir en acciones se realiza sobre el importe neto, considerando un tipo de retención marginal, de que percibirá 810 miles de euros en metálico y 10.845 acciones de la Sociedad —equivalentes a un importe de 160 miles de euros—.

No ha resultado necesario aplicar ningún mecanismo de control, descrito en el apartado 4.1.5. de este informe, sobre la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado.

### **5.1.4. Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo**

Durante el mes de mayo de 2022 se ha realizado el proceso de adhesión voluntaria al Duodécimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2022-2025). El Consejero Delegado ha destinado al Plan un total de 33.887 acciones, de las que 13.184 se corresponden con las acciones que le fueron entregadas como pago parcial del ILP 2018-2021 y las 20.703 acciones restantes las ha adquirido el Sr. Imaz con el fin de alcanzar el importe máximo de inversión en el Plan, equivalente al 50% del importe bruto del incentivo a largo plazo. Al término del Ciclo, en junio de 2025, y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en su Reglamento, el Consejero Delegado podrá recibir un máximo de 11.295 acciones.

Adicionalmente, el 31 de mayo de 2022 se cumplió el periodo de consolidación del Noveno Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios del Programa de Incentivo a largo Plazo 2019-2022. Como consecuencia de ello, el Consejero Delegado consolidó derechos a la entrega de 14.969 acciones brutas, valoradas a un precio de 15,95 euros por acción, lo que supone un importe equivalente de 238.766 euros. En junio de 2022, una vez descontado el ingreso a cuenta a realizar por la Sociedad, le fueron entregadas 10.220 acciones.

A la fecha de este Informe, el Consejero Delegado es titular de 610.769 acciones de Repsol, que representan más de siete veces su retribución fija anual.

### **5.1.5. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo**

En 2022, Repsol ha aportado 246 miles de euros al Plan de Previsión de Directivos, descrito en el apartado 4.1.6 anterior, en favor del Consejero Delegado. Asimismo, el Consejero Delegado es partícipe del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación en el ejercicio 2022 ha sido de siete mil euros.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

## 5.1.6. Otras percepciones

Durante 2022, el Consejero Delegado ha sido beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez y seguro médico. El gasto asociado a las percepciones en especie disfrutadas en 2022 asciende a 36 miles de euros.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2022 ningún anticipo, crédito o garantía al Consejero Delegado.

## 5.1.7. Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Consejero Delegado se determinan en su contrato, respetando siempre lo previsto en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones y se describen en el apartado 4.1.8 del presente Informe.

## 5.2. Respeto a los Consejeros en su condición de tales

El Consejo de Administración acordó el 16 de febrero de 2022, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2022 en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales. En dicho ejercicio el importe total de la retribución de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas ascendió a 6,931 millones de euros, incluida la retribución del Presidente del Consejo de Administración. En el apartado de Tablas de Remuneración Individuales se desglosa el detalle de las asignaciones por Consejero.

Asimismo, los Consejeros no Ejecutivos han percibido la remuneración que les corresponde por pertenecer a los órganos de administración de determinadas sociedades filiales del Grupo Repsol y que ha ascendido en su conjunto a 649 miles de euros.

La cuantía global de la prima del seguro colectivo de responsabilidad civil de los Consejeros, directivos y otros empleados del Grupo que ejercen funciones asimiladas a las de los directivos, que cubre a las distintas sociedades del Grupo bajo ciertas circunstancias y condiciones, ha ascendido a 4,4 millones de euros en 2022. Dicha cuantía corresponde a todo el colectivo de asegurados en el Grupo y, por tanto, no se refiere en exclusiva a los miembros del Consejo de Administración de Repsol, S.A.

## 5.3. Respeto al Presidente del Consejo de Administración

El importe total de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración en 2022 ha ascendido a 2.500 miles de euros. Asimismo, de conformidad con la Política de Remuneraciones, el Presidente es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro médico, el coste de la residencia que la Compañía pone a su disposición como vivienda y para la representación institucional de la Sociedad, los correspondientes ingresos a cuenta derivados de tales conceptos y la compensación económica por la imposición personal aplicable derivada de dicha retribución en especie (retenciones). El gasto asociado a las retribuciones en especie para el Presidente del Consejo de Administración durante 2022 ha ascendido a 311 miles de euros.

El Presidente del Consejo de Administración no ha recibido ningún anticipo, crédito o garantía por parte de la Sociedad.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

## 6. TABLAS DE REMUNERACIÓN INDIVIDUAL

### 6.1. Remuneración del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2022

A continuación, se muestra un resumen del total de las retribuciones brutas devengadas por el Consejero Delegado durante el ejercicio 2022:

(En miles de euros)

Consejero	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución por funciones de Consejero <sup>1</sup>	ILP 2019-2022		Total
				Retribución Variable a Largo Plazo en metálico <sup>2</sup>	Retribución Variable a Largo Plazo en acciones <sup>3</sup>	
D. Josu Jon Imaz	1.200	1.329	354	810	160	3.853

1. Retribuciones por funciones de Consejero: incluye la asignación fija derivada de la pertenencia al Consejo de Administración de Repsol S.A. y sus Comisiones.
2. Retribución Variable a Largo Plazo en metálico: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2019-2022 abonada en metálico.
3. Retribución Variable a Largo Plazo en acciones: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2019-2022 abonada en acciones.

Con respecto al Plan de Compra de Acciones por los **Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo**, el 31 de mayo de 2022 se cumplió el periodo de consolidación del Noveno Ciclo (2019-2022), consolidando, el Consejero Delegado los derechos a la entrega de las acciones brutas y por el valor total que se indica:

Consejero	Nº acciones brutas	Valor total (en miles de euros)	Nº acciones netas entregadas
D. Josu Jon Imaz	14.969	238.766	10.220

Se detallan a continuación el número de acciones compradas por el Consejero Delegado en el Ciclo 2022-2025:

Número de acciones adquiridas por el Consejero Delegado	
Consejero	Ciclo 2022-2025
D. Josu Jon Imaz <sup>1</sup>	33.887

1. Estas acciones generarán, en caso de que el Consejero Delegado las mantenga en cartera durante tres años y se cumplan el resto de condiciones del plan, la entrega de una acción por cada tres acciones adquiridas inicialmente.

A continuación, se detallan, de forma desglosada, el coste en el que ha incurrido la Compañía por las aportaciones a **planes de pensiones** y a **planes de previsión** del Consejero Delegado durante el ejercicio 2022, así como otras **retribuciones en especie** percibidas durante dicho ejercicio:

(En miles de euros)

Consejero	Aportaciones al Plan de Pensiones <sup>(1)</sup>	Aportaciones al Plan de Previsión de Directivos <sup>(2)</sup>	Total Sistemas de Ahorro a Largo Plazo
D. Josu Jon Imaz	7	246	253

1. Plan de Pensiones del sistema de empleo con derechos económicos consolidados. El importe acumulado en el Plan únicamente se percibirá en caso de que se produzca alguna de las contingencias cubiertas por el Plan.
2. Plan de Previsión de Directivos con derechos económicos no consolidados. El importe acumulado en el Plan únicamente se percibirá en caso de que se produzca alguna de las contingencias cubiertas por el Plan.

(En miles de euros)

Consejero	Primas de Seguros de Vida	Seguro Médico y Otras Prestaciones	Total Retribuciones en especie
D. Josu Jon Imaz	27	9	36



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

## 6.2. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2022

La asistencia personal de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones durante 2022 ha sido la siguiente:

	Consejo de Administración	Comisión Delegada	Comisión de Auditoría y Control	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Sostenibilidad	% asistencia individual
<b>Número de reuniones</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	
<b>Ejecutivos</b>							
Josu Jon Imaz	14	9	—	—	—	—	100 %
<b>Independientes</b>							
Aurora Catá Sala <sup>(1)</sup>	14	—	8	11	5	—	97,4 %
Arantza Estefanía Larrañaga	14	—	—	—	5	5	100 %
Carmina Ganyet i Cirera <sup>(2)</sup>	14	6	4	6	2	—	100 %
Teresa García-Milá Lloveras	14	—	9	11	—	—	100 %
Manuel Manrique Cecilia	14	9	—	—	—	—	100 %
Iván Martén Uliarte <sup>(3)</sup>	11	6	—	—	—	—	100 %
Ignacio Martín San Vicente	14	9	—	—	—	—	100 %
Mariano Marzo Carpio <sup>(4)</sup>	14	—	5	6	2	5	100 %
Isabel Torremocha Ferrezuelo	14	—	9	—	—	5	100 %
J. Robinson West	14	9	—	—	—	—	100 %
<b>Otros Externos</b>							
Antonio Brufau Niubó	14	9	—	—	—	—	100 %
Emiliano López Achurra <sup>(5)</sup>	14	—	—	11	3	5	100 %
Henri Philippe Reichstul	14	9	—	—	—	—	100 %
Luis Suárez de Lezo Mantilla	14	9	—	—	—	—	100 %
<b>% asistencia Consejo/Comisiones</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>98 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	

- (1) Debido a otros compromisos asumidos con anterioridad a la convocatoria de la reunión de la Comisión de Auditoría y Control 29 de marzo de 2022 la Sra. Catá asistió a la misma representada por la Sra. Torremocha. La documentación de la reunión le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que la Sra. Catá transmitió sus consideraciones sobre la misma e instrucciones de voto con carácter previo a la reunión.
- (2) La Sra. Ganyet fue nombrada vocal de la Comisión Delegada con fecha 6 de mayo de 2022 y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones de las que formaba parte hasta entonces.
- (3) El Sr. Martén aceptó su cargo como Consejero tras la reunión de 30 de marzo de 2022 y fue nombrado vocal de la Comisión Delegada con fecha 6 de mayo de 2022.
- (4) El Sr. Marzo fue nombrado vocal de la Comisión de Auditoría y Control con fecha 6 de mayo de 2022 y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces.
- (5) El Sr. López Achurra fue nombrado vocal de la Comisión de Retribuciones con fecha 6 de mayo de 2022.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

Los importes devengados individualmente por los miembros del Consejo de Administración durante el último ejercicio por su condición de Consejeros y por su pertenencia a las distintas Comisiones han sido los siguientes:

(en miles de euros)

Consejero	Repsol, S.A.				Otras sociedades del Grupo		TOTAL 2022	TOTAL 2021
	Asignación Fija	Retribución por pertenencia a Comisiones del Consejo	Total Repsol, S.A., 2022	Proporción relativa con respecto al Total Repsol, S.A. 2022	Asignación Fija	Total sociedades del Grupo 2022		
<b>Ejecutivos</b>								
Josu Jon Imaz	177	177	354	5,10 %	—	—	354	354
<b>Independientes</b>								
Aurora Catá Sala	177	132	309	4,45 %	—	—	309	231
Arantza Estefanía Larrañaga <sup>(1)</sup>	177	66	243	3,50 %	30	30	273	243
Carmina Ganyet i Cirera <sup>(2)</sup>	177	163	340	4,90 %	—	—	340	309
Teresa García-Milá Lloveras	177	110	287	4,14 %	—	—	287	287
Manuel Manrique Cecilia	177	177	354	5,10 %	—	—	354	354
Iván Martín Uliarte <sup>(3)</sup>	132	118	250	3,60 %	—	—	250	—
Ignacio Martín San Vicente	177	177	354	5,10 %	—	—	354	354
Mariano Marzo Carpio <sup>(4)</sup>	199	119	318	4,58 %	—	—	318	287
Isabel Torremocha Ferrezuelo	177	132	309	4,45 %	—	—	309	309
J. Robinson West	177	177	354	5,10 %	—	—	354	354
<b>Otros Externos</b>								
Antonio Brufau Niubó	2.500	—	2.500	36,03 %	—	—	2.500	2.500
Emiliano López Achurra <sup>(5)</sup>	177	81	258	3,72 %	619	619	877	105
Henri Philippe Reichstul	177	177	354	5,10 %	—	—	354	354
Luis Suárez de Lezo Mantilla	177	177	354	5,10 %	—	—	354	354

(1) La Sra. Estefanía percibe adicionalmente la remuneración fija indicada en la tabla como Secretaria Consejera del Consejo de Administración de Repsol Customer Centric, S.L., sin funciones ejecutivas.

(2) La Sra. Ganyet fue nombrada vocal de la Comisión Delegada con fecha 6 de mayo de 2022 y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones de las que formaba parte hasta entonces.

(3) El Sr. Martín aceptó su cargo como Consejero tras la reunión de 30 de marzo de 2022 y fue nombrado vocal de la Comisión Delegada con fecha 6 de mayo de 2022.

(4) El Sr. Marzo fue nombrado vocal de la Comisión de Auditoría y Control con fecha 6 de mayo de 2022 y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces. Por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador, el Sr. Marzo recibe una retribución equivalente a un importe de 22.074,28 euros.

(5) El Sr. López Achurra fue nombrado vocal de la Comisión de Retribuciones con fecha 6 de mayo de 2022. Adicionalmente percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de Petronor, S.A.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

Se incluye a continuación una tabla con el desglose de las retribuciones totales devengadas por los Consejeros:

(en miles de euros)

Consejero	Retribución devengada en Repsol, S.A.										Retribución devengada en otras sociedades del Grupo				
	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a Comisiones	Retribución Fija	Retribución Variable a Corto Plazo	Retribución Variable a Largo Plazo	Indemnización	Otros Conceptos <sup>(1)</sup>	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021	Aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo <sup>(2)</sup>	Remuneración por pertenencia al Consejo de otras sociedades del Grupo	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021	Total Repsol, S.A. y Grupo 2022	Total Repsol, S.A. y Grupo 2021
<b>Ejecutivos</b>															
Josu Jon Imaz	177	177	1.200	1.329	970	—	282	4.135	3.993	246	—	—	—	4.135	3.993
<b>Independientes</b>															
Aurora Catá Sala	177	132	—	—	—	—	—	309	231	—	—	—	—	309	231
Arantza Estefanía Larrañaga <sup>(3)</sup>	177	66	—	—	—	—	—	243	243	—	30	30	—	273	243
Carmina Ganyet i Cirera <sup>(4)</sup>	177	163	—	—	—	—	—	340	309	—	—	—	—	340	309
Teresa García-Milá Lloveras	177	110	—	—	—	—	—	287	287	—	—	—	—	287	287
Manuel Manrique Cecilia	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Iván Martín Uliarte <sup>(5)</sup>	132	118	—	—	—	—	—	250	—	—	—	—	—	250	—
Ignacio Martín San Vicente	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Mariano Marzo Carpio <sup>(6)</sup>	199	119	—	—	—	—	—	318	287	—	—	—	—	318	287
Isabel Torremocha Ferrezuelo	177	132	—	—	—	—	—	309	309	—	—	—	—	309	309
J. Robinson West	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
<b>Otros Externos</b>															
Antonio Brufau Niubó	2.500	—	—	—	—	—	311	2.811	2.773	—	—	—	—	2.811	2.773
Emiliano López Achurra <sup>(7)</sup>	177	81	—	—	—	—	—	258	21	—	619	619	84	877	105
Henri Philippe Reichstul	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Luis Suárez de Lezo Mantilla	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
<b>TOTAL</b>	<b>4.955</b>	<b>1.983</b>	<b>1.200</b>	<b>1.329</b>	<b>970</b>	<b>—</b>	<b>593</b>	<b>11.030</b>	<b>10.223</b>	<b>246</b>	<b>649</b>	<b>649</b>	<b>84</b>	<b>11.679</b>	<b>10.307</b>

(1) Otros Conceptos: Importe total de las restantes retribuciones devengadas en el ejercicio y que no hayan sido contempladas en cualquiera de los otros apartados, incluyendo las remuneraciones en especie, el importe de las acciones percibidas con arreglo al Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo, así como el importe de las aportaciones al Plan de Pensiones de Repsol, sistema de ahorro a largo plazo con derechos económicos consolidados.

(2) Este importe se corresponde con las aportaciones al Plan de Previsión de Directivos, sistema de ahorro a largo plazo con derechos económicos no consolidados.

(3) La Sra. Estefanía percibe adicionalmente la remuneración fija indicada en la tabla como Secretaria Consejera del Consejo de Administración de Repsol Customer Centric, S.L., sin funciones ejecutivas.

(4) La Sra. Ganyet fue nombrada vocal de la Comisión Delegada con fecha 6 de mayo de 2022 y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones de las que formaba parte hasta entonces.

(5) El Sr. Martín aceptó su cargo como Consejero tras la reunión de 30 de marzo de 2022 y fue nombrado vocal de la Comisión Delegada con fecha 6 de mayo de 2022.

(6) El Sr. Marzo fue nombrado vocal de la Comisión de Auditoría y Control con fecha 6 de mayo de 2022 y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces. El Sr. Marzo recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador equivalente a un importe de 22.074,28 euros.

(7) El Sr. López Achurra fue nombrado vocal de la Comisión de Retribuciones con fecha 6 de mayo de 2022. Adicionalmente, percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de Petronor, S.A.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

Seguidamente se incluye la información relativa a la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros, de los resultados consolidados de la Sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la Sociedad y de sus entidades dependientes que no sean Consejeros de Repsol, S.A.

Consejero	Importes totales devengados (en miles de euros) y % de variación anual								
	2022	% variación 2022/2021	2021	% variación 2021/2020	2020	% variación 2020/2019	2019	% variación 2019/2018	2018
<b>Ejecutivos</b>									
Josu Jon Imaz	4.135	3,5%	3.994	16 %	3.439	-4 %	3.583	-11 %	4.036
<b>Independientes</b>									
Aurora Catá Sala	309	34 %	231	—	—	—	—	—	—
Arantza Estefanía Larrañaga	273	12 %	243	0 %	243	55 %	157	0 %	—
Carmina Ganyet i Cirera	340	10 %	309	0 %	309	3 %	300	56 %	192
Teresa García-Milá Lloveras	287	0 %	287	0 %	287	58 %	182	0 %	—
Manuel Manrique Cecilia	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354
Iván Martén Uliarte	250	—	—	—	—	—	—	—	—
Ignacio Martín San Vicente	354	0 %	354	0 %	354	-2 %	363	45 %	250
Mariano Marzo Carpio	318	11 %	287	0 %	287	12 %	256	5 %	243
Isabel Torremocha Ferrezuelo	309	0%	309	0 %	309	6 %	291	10 %	265
J. Robinson West	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354
<b>Otros Externos</b>									
Antonio Brufau Niubó	2.811	1 %	2.773	0 %	2.786	-5 %	2.919	-6 %	3.105
Emiliano López Achurra	877	735 %	105	—	—	—	—	—	—
Henri Philippe Reichstul	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	510 %	58
Luis Suárez de Lezo Mantilla	354	0 %	354	0 %	354	-89 %	3.143	-7 %	3.375
<b>Resultados consolidados de la Sociedad (en millones de euros)</b>									
	<b>7.219</b>	<b>67 %</b>	<b>4.329</b>	231 %	<b>-3.304</b>	-3 %	<b>-3.201</b>	-196 %	<b>3.333</b>
<b>Resultado neto ajustado (en millones de euros)</b>									
	<b>6.661</b>	<b>171 %</b>	<b>2.454</b>	309 %	<b>600</b>	-71 %	<b>2.042</b>	-13 %	<b>2.352</b>
<b>Remuneración media de los empleados (en miles de euros)</b>									
	<b>63</b>	<b>11 %</b>	<b>57</b>	-2 %	<b>58</b>	-3 %	<b>59</b>	2 %	<b>58</b>

De conformidad con lo previsto en la Circular 3/2021 de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, a efectos de facilitar la uniformidad y comparabilidad de los datos, y de explicar adecuadamente las variaciones producidas en la retribución percibida por los Consejeros de la Sociedad en los últimos cinco ejercicios que se recogen en la tabla, se realizan las siguientes observaciones:

- D. Josu Jon Imaz: tras haber realizado la correspondiente consulta al regulador y con el objeto de que la cifra reportada coincida con la recogida en la tabla resumen anterior y en la tabla C.1.c) del Anexo estadístico de la Circular 3/2021 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, los importes reportados no incluyen las aportaciones al Plan de Previsión de Directivos cuyos derechos económicos no han sido consolidados por el Consejero Delegado (que se reportan en las tablas anteriores, así como en la tabla C.1.a. iii) del Anexo estadístico de la Circular 3/2021 de la CNMV).



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

- Dña. Aurora Catá Sala (% variación 2021/2022): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. Estas remuneraciones no son comparables, dado que la Sra. Catá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 26 de marzo de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo desde el 26 de marzo al 31 de diciembre. En 2022 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Dña. Aránzazu Estefanía Larrañaga:
  - % variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, desde 2022, la Sra. Estefanía recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Secretaria Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Customer Centric, S.L., equivalente a un importe de 30.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
  - % variación 2019/2020: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas remuneraciones no son comparables, dado que La Sra. Estefanía fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 31 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 31 de mayo y el 31 de diciembre. En 2020 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Dña. Carmina Ganyet i Cirera:
  - % variación 2021/2022: La cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, el 6 de mayo de 2022, la Sra. Ganyet fue nombrada vocal de la Comisión Delegada y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones de las que formaba parte hasta entonces.
  - % variación 2018/2019: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2018 y en 2019. Estas remuneraciones no son comparables, dado que la Sra. Ganyet fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 11 de mayo de 2018 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 11 de mayo y el 31 de diciembre. En 2019 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Dña. Teresa García-Milá Lloveras (% variación 2019/2020): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas remuneraciones no son comparables, dado que La Sra. García-Milá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 31 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 31 de mayo y el 31 de diciembre. En 2020 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Iván Martín Uliarte: El Sr. Martín aceptó su cargo como Consejero tras la reunión de 30 de marzo de 2022 por lo que las remuneraciones mostradas en ese año no se corresponden con el ejercicio completo.
- D. Ignacio Martín San Vicente (% variación 2018/2019): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2018 y en 2019. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Martín fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 11 de mayo de 2018 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 11 de mayo y el 31 de diciembre. En 2019 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Mariano Marzo Carpio:
  - % variación 2021/2022: La cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, el 6 de mayo de 2022, el Sr. Marzo fue nombrado vocal de la Comisión de Auditoría y Control y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces.
  - % variación 2019/2020: las cifras indicadas muestran la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. La variación se debe a que, desde 2020, el Sr. Marzo recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador, equivalente a un importe de 22.074,28 euros.
- D. Emiliano López Achurra (% variación 2021/2022): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. López Achurra fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 24 de noviembre de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo desde el 24 de noviembre al 31 de diciembre. En 2022 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo como Consejero de Repsol, S.A. y como Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración de Petronor, S.A.
- D. Henri Philippe Reichstul (% variación 2018/2019): las cifras indicadas muestran la variación entre la remuneración efectivamente devengada en los años 2018 y 2019. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Reichstul fue nombrado Consejero el 30 de octubre de 2018, por lo que la retribución de dicho ejercicios se corresponde únicamente con el periodo en el que ejerció como Consejero. A partir de 2019 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Luis Suárez de Lezo Mantilla: Con objeto de facilitar la comparabilidad de la retribución percibida en los últimos cinco ejercicios, en 2019 (último ejercicio en el que desempeñó funciones ejecutivas) se han incluido los importes devengados, al igual que en el ejercicio 2018, como retribución fija (incluyendo la percibida por pertenencia al Consejo de Administración), retribución variable anual, retribución variable a largo plazo y retribución en especie. Adicionalmente, al cesar en sus funciones ejecutivas el 31 de diciembre de 2019, en ese ejercicio se le liquidaron otros conceptos retributivos de los que se dio cuenta en el Informe de Retribuciones de los Consejeros de ese año, devengados a lo largo del tiempo que ejerció como Consejero Ejecutivo y no imputables íntegramente a 2019.
- Cálculos: para calcular la remuneración media de los empleados se ha tenido en cuenta, para cada ejercicio, la plantilla media y la cuantía indicada en "Remuneraciones y otros" del epígrafe 19.6 "Gastos de personal" de las Cuentas Anuales.
- El Resultado Neto Ajustado mide específicamente el desempeño de los negocios de la Compañía, de forma que refleja la realidad de sus negocios y permite una mejor comparabilidad con las compañías del sector, no incluyendo efectos patrimoniales o resultados específicos ajenos a la gestión ordinaria de las operaciones.





<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

## 7. TABLAS DE RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES

La tabla siguiente recoge los porcentajes de voto obtenidos en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada en 2022, en relación con el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros:

### Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros

	Número	% sobre emitidos
<b>Votos a favor</b>	693.746.629	95,310
<b>Votos negativos</b>	31.453.922	4,321
<b>Abstenciones</b>	2.684.512	0,369

Al haber sido aprobado el Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2021 con el voto favorable del 95,31%, se ha considerado que la retribución del Consejo de Administración se encuentra alineada con las expectativas de los accionistas de la Compañía, manteniéndose por consiguiente la misma línea durante el presente ejercicio.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

## 8. NOTAS EXPLICATIVAS AL ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL (ANEXO I CIRCULAR 4/2013 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES, MODIFICADO POR LA CIRCULAR 3/2021)

### Apartado C.1.a) i):

En el caso del Sr. Imaz, en el apartado de "Retribución variable a largo plazo" se incluye únicamente el importe que percibe en metálico, ya que el importe que percibe en acciones de la Sociedad se informa en el cuadro del apartado C.1.a) ii).

### Apartado C.1.a) iii):

El importe acumulado en sistemas con derechos económicos consolidados a lo largo del ejercicio 2022 es inferior al del ejercicio 2021, dado que la rentabilidad anual del fondo cerró en un -8.86%, mientras que las aportaciones anuales totales máximas son de siete mil euros.

### Apartado C.1.c):

Al no permitirse la inclusión de cifras con decimales en el anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, existen pequeñas variaciones en las cifras reportadas en este apartado con respecto a las cifras exactas. La diferencia debida a este redondeo asciende a seis mil euros.

### Apartado C.2:

De conformidad con lo previsto en la Circular 3/2021 de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, a efectos de facilitar la uniformidad y comparabilidad de los datos, y de explicar adecuadamente las variaciones producidas en la retribución percibida por los Consejeros de la Sociedad en los últimos cinco ejercicios que se recogen en la tabla del apartado C.2, se realizan las siguientes observaciones:

- D. Josu Jon Imaz: tras haber realizado la correspondiente consulta al regulador y con el objeto de que la cifra reportada coincida con la recogida en la tabla resumen anterior y en la tabla C.1.c) del Anexo estadístico de la Circular 3/2021 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, los importes reportados no incluyen las aportaciones al Plan de Previsión de Directivos cuyos derechos económicos no han sido consolidados por el Consejero Delegado (que se reportan en las tablas anteriores, así como en la tabla C.1.a. iii) del Anexo estadístico de la Circular 3/2021 de la CNMV).
- Dña. Aurora Catá Sala (% variación 2021/2022): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. Estas remuneraciones no son comparables, dado que la Sra. Catá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 26 de marzo de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo desde el 26 de marzo al 31 de diciembre. En 2022 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Dña. Aránzazu Estefanía Larrañaga:
  - % variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, desde 2022, la Sra. Estefanía recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Secretaria Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Customer Centric, S.L., equivalente a un importe de 30.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
  - % variación 2019/2020: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas remuneraciones no son comparables, dado que La Sra. Estefanía fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 31 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 31 de mayo y el 31 de diciembre. En 2020 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Dña. Carmina Ganyet i Cirera:
  - % variación 2021/2022: La cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, el 6 de mayo de 2022, la Sra. Ganyet fue nombrada vocal de la Comisión Delegada y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones de las que formaba parte hasta entonces.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

- % variación 2018/2019: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2018 y en 2019. Estas remuneraciones no son comparables, dado que la Sra. Ganyet fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 11 de mayo de 2018 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 11 de mayo y el 31 de diciembre. En 2019 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Dña. Teresa García-Milá Lloveras (% variación 2019/2020): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas remuneraciones no son comparables, dado que La Sra. García-Milá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 31 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 31 de mayo y el 31 de diciembre. En 2020 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Iván Martín Uliarte: El Sr. Martín aceptó su cargo como Consejero tras la reunión de 30 de marzo de 2022 por lo que las remuneraciones mostradas en ese año no se corresponden con el ejercicio completo.
- D. Ignacio Martín San Vicente (% variación 2018/2019): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2018 y en 2019. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Martín fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 11 de mayo de 2018 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 11 de mayo y el 31 de diciembre. En 2019 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Mariano Marzo Carpio:
  - % variación 2021/2022: La cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, el 6 de mayo de 2022, el Sr. Marzo fue nombrado vocal de la Comisión de Auditoría y Control y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces.
  - % variación 2019/2020: las cifras indicadas muestran la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. La variación se debe a que, desde 2020, el Sr. Marzo recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador, equivalente a un importe de 22.074,28 euros.
- D. Emiliano López Achurra (% variación 2021/2022): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. López Achurra fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 24 de noviembre de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo desde el 24 de noviembre al 31 de diciembre. En 2022 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo como Consejero de Repsol, S.A. y como Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración de Petronor, S.A.
- D. Henri Philippe Reichstul (% variación 2018/2019): las cifras indicadas muestran la variación entre la remuneración efectivamente devengada en los años 2018 y 2019. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Reichstul fue nombrado Consejero el 30 de octubre de 2018, por lo que la retribución de dicho ejercicio se corresponde únicamente con el período en el que ejerció como Consejero. A partir de 2019 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Luis Suárez de Lezo Mantilla: Con objeto de facilitar la comparabilidad de la retribución percibida en los últimos cinco ejercicios, en 2019 (último ejercicio en el que desempeñó funciones ejecutivas) se han incluido los importes devengados, al igual que en el ejercicio 2018, como retribución fija (incluyendo la percibida por pertenencia al Consejo de Administración), retribución variable anual, retribución variable a largo plazo y retribución en especie. Adicionalmente, al cesar en sus funciones ejecutivas el 31 de diciembre de 2019, en ese ejercicio se le liquidaron otros conceptos retributivos de los que se dio cuenta en el Informe de Retribuciones de los Consejeros de ese año, devengados a lo largo del tiempo que ejerció como Consejero Ejecutivo y no imputables íntegramente a 2019.
- Cálculos: para calcular la remuneración media de los empleados se ha tenido en cuenta, para cada ejercicio, la plantilla media y la cuantía indicada en “Remuneraciones y otros” del epígrafe 19.6 “Gastos de personal” de las Cuentas Anuales.
- El Resultado Neto Ajustado mide específicamente el desempeño de los negocios de la Compañía, de forma que refleja la realidad de sus negocios y permite una mejor comparabilidad con las compañías del sector, no incluyendo efectos patrimoniales o resultados específicos ajenos a la gestión ordinaria de las operaciones.



<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Resultados y niveles de incentivos	Política de Remuneraciones 2023	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

## **9. ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL (ANEXO I CIRCULAR 4/2013 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES, MODIFICADO POR LA CIRCULAR 3/2021)**



---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2022 ]

CIF: [ A-78374725 ]

Denominación Social:

[ **REPSOL, S.A.** ]

Domicilio social:

[ C/MENDEZ ALVARO, 44 MADRID ]

**B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	727.885.063	89,84

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	31.453.922	4,32
Votos a favor	693.746.629	95,31
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	2.684.512	0,37

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña AURORA CATÁ SALA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don IVÁN MARTÉN ULIARTE	Consejero Independiente	Desde 30/03/2022 hasta 31/12/2022
Don MARIANO MARZO CARPIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don J. ROBINSON WEST	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.500								2.500	2.500
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	177		177	1.200	1.329	810			3.693	3.687
Doña AURORA CATÁ SALA	177		132						309	231
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	177		66						243	243
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	177		163						340	309
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	177		110						287	287
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	177		81						258	21
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	177		177						354	354
Don IVÁN MARTÍN ULIARTE	132		118						250	
Don MARIANO MARZO CARPIO	199		119						318	287
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	177		132						309	309
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	177		177						354	354
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	177		177						354	354
Don J. ROBINSON WEST	177		177						354	354
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	177		177						354	354



ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2020-2023	51.633						0,00			51.633	
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2021-2024	84.791						0,00			84.791	
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2022-2025			68.090				0,00			68.090	
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	9º Ciclo del Plan de compra de acciones por los beneficiarios del ILP 2019-2022						14.969	15,95	239			
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	10º Ciclo del Plan de compra de acciones por los beneficiarios del ILP 2020-2023	19.848						0,00			19.848	
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	11º Ciclo del Plan de compra de acciones por los beneficiarios del ILP 2021-2024	17.036						0,00			17.036	
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	12º Ciclo del Plan de compra de acciones por los beneficiarios			11.295				0,00			11.295	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	del ILP 2022-2025											
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2019-2022						10.845	14,75	160			

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	7

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	7	7	246	246	123	128	3.050	2.592

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Otras remuneraciones en especie	311
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Seguro de vida	27
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Otras remuneraciones en especie	9

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	30								30	
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	619								619	84

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.500			311	2.811						2.811
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	3.693	399	7	36	4.135						4.135
Doña AURORA CATÁ SALA	309				309						309
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	243				243	30				30	273
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	340				340						340
Doña TERESA GARCÍA- MILÁ LLOVERAS	287				287						287

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	258				258	619				619	877
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	354				354						354
Don IVÁN MARTÍN ULIARTE	250				250						250
Don MARIANO MARZO CARPIO	318				318						318
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	309				309						309
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	354				354						354
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354				354						354
Don J. ROBINSON WEST	354				354						354
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	354				354						354
<b>TOTAL</b>	<b>10.277</b>	<b>399</b>	<b>7</b>	<b>347</b>	<b>11.030</b>	<b>649</b>				<b>649</b>	<b>11.679</b>

**C.2.** Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	4.135	3,53	3.994	16,14	3.439	-4,02	3.583	-11,22	4.036
<b>Consejeros externos</b>									
Doña AURORA CATÁ SALA	309	33,77	231	-	0	-	0	-	0
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	273	12,35	243	0,00	243	54,78	157	-	0
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	340	10,03	309	0,00	309	3,00	300	56,25	192
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	287	0,00	287	0,00	287	57,69	182	-	0
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354
Don IVÁN MARTÉN ULIARTE	250	-	0	-	0	-	0	-	0
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	354	0,00	354	0,00	354	-2,48	363	45,20	250
Don MARIANO MARZO CARPIO	318	10,80	287	0,00	287	12,11	256	5,35	243
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	309	0,00	309	0,00	309	6,19	291	9,81	265
Don J. ROBINSON WEST	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.811	1,37	2.773	-0,47	2.786	-4,56	2.919	-5,99	3.105

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	877	735,24	105	-	0	-	0	-	0
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	510,34	58
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	354	0,00	354	0,00	354	-88,74	3.143	-6,87	3.375
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	7.219.000	66,76	4.329.000	-	-3.304.000	-3,22	-3.201.000	-	3.333.000
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	63	10,53	57	-1,72	58	-1,69	59	1,72	58



**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 15/02/2023 ]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

[ ] Si  
[✓] No